

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/03 DU 03 FÉVRIER 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° 3.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assistance (sociétés) : avenant n° 38 du 20 octobre 2017 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation (création de la CPPNI).....	4
Assurances (sociétés) : protocole d'accord du 2 octobre 2017 relatif aux axes d'intervention de l'action sociale de la CREPSA pour les années 2018-2020	9
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 15 septembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.....	14
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 16 novembre 2017 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} janvier 2018 (Pays de la Loire)	20
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 novembre 2017 relatif à l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés (Pays de la Loire).....	22
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 novembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2018 (Pays de la Loire)	24
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 novembre 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2018 (Pays de la Loire)	26
Chômage partiel : avenant du 7 décembre 2017 relatif au protocole d'accord du 5 février 1979 prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas d'activité partielle	29
Commerce de gros : accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure.....	30
Métallurgie : avenant du 17 novembre 2017 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche.....	38
Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 25 septembre 2017 relatif à la mise en place un régime de prévoyance	40

Plasturgie : accord du 22 novembre 2017 relatif au développement de don de jours pour les « aidants »	55
Récupération (industries et commerce) : accord du 9 octobre 2017 relatif aux salaires applicables au 1 ^{er} janvier 2018	65
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels	68
Transports routiers (voyageurs) : accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé	93
Transports routiers (transport de fonds et valeurs) : avenant n° 20 du 12 novembre 2017 à l'accord du 5 mars 1991 relatif au régime de frais de santé	99
Travaux publics (cadres) : accord du 21 novembre 2017 relatif au barème des minima pour 2018	104
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	106
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 30 novembre 2017 relatif à la modification des articles 9 <i>b</i> et 40 de la convention	114

Brochure n° 3279

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

AVENANT N° 38 DU 20 OCTOBRE 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 7 SUR LES RÉUNIONS PARITAIRES
ET DE L'ANNEXE 2 SUR LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION
(CRÉATION DE LA CPPNI)

NOR : ASET1850053M
IDCC : 1801

Entre
SNSA

D'une part, et
CSFV CFTC
FAA CFE-CGC
FBA CFDT

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

PRÉAMBULE

En application :

- de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- du décret du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI.

Le SNSA et les organisations syndicales signataires de la branche assistance, procèdent à la révision de l'article 7 (réunions paritaires) et de l'annexe II (commission paritaire d'interprétation) de la CCN.

Cette révision est effectuée conformément aux modalités définies à l'article 6 « Révision et dénonciation » de la convention collective nationale.

Le présent avenant se substitue à l'article 7 et à l'avenant n° 2 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Il ne remet pas en cause la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe I et l'avenant n° 26 ni les moyens et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des

métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance tel que prévu dans ses statuts du 14 juin 2013.

Il ne remet également pas en cause les dispositions concernant les moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche (OPCA, SPP, CNPEF).

Article 1^{er}

Création de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la CCN et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe II en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

- pour les réunions paritaires (art. 4) ;
- pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

Article 2

Composition de la CPPNI

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation du personnel.

Dans tous les cas une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de personnel notifient à l'organisation d'employeurs, les noms et adresses des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Article 3

Missions de la CPPNI

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation.

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
5. Établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
 - de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - du repos quotidien et des jours fériés ;
 - des congés payés et autres congés ;
 - du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 4

Réunions de la CPPNI

a) Réunions paritaires

La CPPNI se réunit autant que de besoin et *a minima* six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation employeur qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

b) Réunions préparatoires

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la réunion préparatoire qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de personnel, est fixé à dix. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

c) Trajets

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la province vers Paris/région parisienne. De Paris/région parisienne vers la province et de province à province.

d) Documentation

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales ou de la représentation patronale.

e) Indemnisation des salariés

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il

n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas,
- frais d'hébergement :

1. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour Paris/région parisienne ;

2. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1111 restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1120 services d'hébergement.

f) Comptes rendus

Des comptes rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

Article 5

Avis d'interprétation

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

a) A la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier défini par la juridiction.

b) Hors demande d'une juridiction

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations de personnel représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

Les organisations d'employeurs communiquent aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

Article 6

Obligation de transmission des accords d'entreprise

Les entreprises appliquant la CCN assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI via le SNSA accuse réception des conventions et accords transmis.

Article 7

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord et ses annexes sont déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

Fait à Paris, le 20 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

PROTOCOLE D'ACCORD DU 2 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX AXES D'INTERVENTION DE L'ACTION SOCIALE
DE LA CREPSA POUR LES ANNÉES 2018-2020

NOR : ASET1850047M
IDCC : 1672

Entre

FFA

D'une part, et

CSFV CFTC

Assurances CFE-CGC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de la fermeture du régime de retraite professionnel (RRP) en 1995, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de maintenir des mesures d'action sociale au niveau professionnel, en sus de celles mises en œuvre par les institutions de retraite complémentaire, en utilisant les réserves de la CREPPSA (devenue CREPSA en 2008).

Depuis cette date, la commission paritaire professionnelle définit tous les 3 ans les priorités à assigner à l'action sociale de la CREPSA et le budget annuel y afférent, compte tenu des moyens disponibles.

Le dernier protocole d'accord du 8 décembre 2014 sur les axes d'intervention et le financement de l'action sociale professionnelle a marqué une sensible évolution dans les actions à mener, avec notamment une ouverture plus grande en direction des salariés de la branche tout en préservant des interventions significatives en faveur des retraités.

Ce protocole d'accord arrive à échéance le 31 décembre 2017.

Les partenaires sociaux de la branche se sont donc réunis les 23 mai et 2 octobre 2017 afin qu'un bilan des années 2015 à 2017 et des propositions de priorités d'action pour les années à venir leur soient présentés.

Le présent protocole reconduit l'action sociale professionnelle pour les 3 années à venir (2018-2020) et selon les orientations définies dans le protocole précédent. Cependant, compte tenu de l'épuisement des réserves à un horizon très proche, il a été convenu que les partenaires sociaux se réunissent dans le cadre d'un groupe de travail paritaire durant l'année 2018 afin de mener une réflexion sur l'action sociale de branche. Par ailleurs, la situation financière impose de donner une priorité à certaines dépenses et de réunir les partenaires sociaux chaque année pour faire un état de la situation et faire évoluer le dispositif si cela s'avérait nécessaire.

Vu les accords professionnels « Retraite » des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996 (art. 7 et annexe III) ;

Vu les protocoles d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002, 12 novembre 2003, 20 décembre 2006 concernant l'action sociale de la CREPPSA ;

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant création de l'association « CREPSA action sociale » ;

Vu les protocoles d'accord des 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 au sujet des axes d'intervention et le financement de l'association « CREPSA action sociale » ;

Vu les avenants du 5 octobre 2015 et du 27 septembre 2016 au protocole d'accord du 8 décembre 2014 susvisé,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Axes d'intervention

Pour les années 2018 à 2020, l'action sociale de l'association « CREPSA action sociale » sera articulée autour des quatre axes d'intervention suivants :

1^{er} axe. – Prise en charge partielle de la prime due par les retraités au titre du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)

Cette participation annuelle est accordée aux retraités remplissant les trois conditions suivantes :

- être affilié à une institution du groupe B2V au titre d'une activité salariée dans une société d'assurances au moment du départ à la retraite ;
- réunir 20 années minimum d'activité dans une ou plusieurs sociétés d'assurances ;
- avoir un revenu fiscal de référence (RFR) donnant droit à un taux réduit de CSG.

Le montant de cette prise en charge est fixé à :

(En euros.)

FORMULE DE GARANTIES	MONTANT de la participation annuelle à la prime RAMA
F 1	252
F 1 <i>bis</i>	252
F 2	252
F 2 <i>bis</i>	252
F 3	252
F 4	252
F 5	252

Compte tenu d'une modification législative récente (loi de financement de la sécurité sociale pour 2015), le critère jusqu'alors utilisé de la non-imposition de l'allocataire au titre de l'impôt sur le revenu ne peut plus être appréhendé par le gestionnaire du régime.

Le nouveau critère de substitution (revenu fiscal de référence ouvrant droit à un taux réduit de CSG) réduit significativement, à périmètre constant, le nombre d'allocataires éligibles au titre de l'ancien dispositif.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé, comme ils l'avaient fait par l'avenant du 5 octobre 2015 pour l'année 2016 et du 27 septembre 2016 pour l'année 2017, de continuer à autoriser, le bénéfice de cette prise en charge partielle du RAMA, pour les bénéficiaires éligibles au titre de 2014.

2^e axe. – Prévention santé et qualité de vie au travail

La « CREPSA action sociale » entend développer une politique de prévention santé et de qualité de vie au travail. Pour ce faire, diverses actions de mise à disposition de moyens de prévention (services de santé en ligne, conférences, centres de santé notamment) accessibles aux retraités et aux actifs sont prévues.

Ces actions de prévention ne devront exister qu'à titre purement supplétif, elles ne devront pas, en tout état de cause, se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention santé et de qualité de vie au travail.

3^e axe. – Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés

Cette action a pour objectif d'aider financièrement, sous certaines conditions, les salariés et les éventuels retraités ayant des enfants à charge en cycle supérieur. Elle pourra également permettre d'aider l'entrée dans la vie active de certains jeunes salariés de la branche nouvellement embauchés.

4^e axe – Aide aux situations difficiles

Le but de cette action est d'aider les salariés de la branche confrontés à une situation de handicap de leur conjoint ou d'un enfant. Il est également prévu d'aider les salariés confrontés à une situation grave de déséquilibre budgétaire afin d'éviter d'entrer dans une spirale de surendettement.

Article 2

Budget annuel

Le budget annuel pouvant être affecté par l'association « CREPSA action sociale » aux dépenses d'action sociale sera au maximum de 3 millions d'euros. Les sommes non engagées au cours d'un exercice seront reportées sur les plafonds de dépenses des exercices suivants.

Ces dépenses s'entendent des charges d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion afférents.

Il est convenu que le budget de l'association « CREPSA action sociale » reste affecté à des actions concernant tant les retraités que les actifs.

Article 3

Groupe de travail paritaire

Il a été décidé de créer un groupe de travail paritaire ayant pour but de mener une réflexion sur les sujets suivants :

- optimisation des dépenses compte tenu des moyens disponibles prévisibles ;
- réfléchir à des alternatives en matière de financement de l'action sociale professionnelle dans la perspective à court terme de l'épuisement des réserves d'action sociale de la CREPPSA (devenue CREPSA en 2008) affectées en 1995 à l'action sociale professionnelle.

Ce groupe de travail a vocation à préparer un dossier sur ces thèmes qui sera présenté à la commission paritaire.

Sa composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Un calendrier des réunions sera communiqué aux organisations syndicales représentatives avant la fin de l'année 2017.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir durant le deuxième semestre de l'année 2018 afin d'étudier l'économie du système au regard du bilan d'étape de l'action de l'association « CREPSA action sociale » et des travaux du groupe de travail paritaire qui leur seront présentés.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord est à durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Dépôt

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 2 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 2 OCTOBRE 2017
CREPSA ACTION SOCIALE

Orientations budgétaires 2018-2020

AXES D'INTERVENTIONS ET ACTIONS	MONTANTS EN K €
1^{er} axe	
Prise en charge partielle de la prime due par les retraités du RAMA	720
2^e axe	
Prévention santé et qualité de vie au travail	522
Conférences en entreprise	60
Dépistages en entreprise	70
Prévention. B2V. – fr	140
Aide à l'acquisition de prothèses auditives	50
Projet partenariat centres médicaux	160
Observatoire B2V des Mémoires	25
Prix B2V	17
3^e axe	
Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés	450
Aide aux études supérieures des enfants	225
Aide aux jeunes salariés de l'assurance	225
4^e axe	
Aide aux situations difficiles	220
Handicap – Opérations collectives sur le handicap	100
Handicap – Situations individuelles	70
Situations d'endettement critique	50
Sous-total	1 912
Frais de fonctionnement, d'actions de service et d'accompagnement social	930
Action sociale de service	120
Accompagnement social	111
Frais de fonctionnement	699
Total	2 842

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2017

RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850052M

IDCC : 1850

Entre
CNAE
UPSA
CNADA
SAFE
AEF

D'une part, et

CSFV CFTC
SPAAC CFE-CGC
SNPJ CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Antérieurement à la promulgation de la loi précitée, les partenaires sociaux avaient mis en place une commission paritaire d'interprétation de la convention collective prévue par l'article 44 de la convention collective, remplacé par les stipulations de l'avenant n° 39 du 7 mai 1993, lui-même modifié par l'avenant n° 67 du 13 juillet 2001.

En outre, par accord du 22 octobre 2010, les partenaires sociaux avaient créé une commission paritaire de validation des accords. Toutefois, les articles 17 et 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ont abrogé la condition d'approbation des conventions et accords d'entreprises conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Désormais, seule une obligation d'information de la commission paritaire de branche subsiste.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue à :

- la commission paritaire de négociation de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire de validation des accords la commission paritaire de conciliation.

Le présent accord annule et remplace les stipulations précitées.

TITRE I^{ER}

STIPULATIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 (IDCC 1850).

Article 2

Objet

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application visé à l'article 1^{er}.

TITRE II

ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Article 3

Domiciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire pour le développement du dialogue social (ADDSA), actuellement située 80, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : secretariat@addsa.org.

Article 4

Composition de la CPPNI

4.1. La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

Le collège « salariés » comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale.

Le collège « employeurs » comprend les représentants de chaque organisation professionnelle représentative au niveau de la convention collective nationale.

4.2. Mandat des représentants de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment.

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin 30 jours après la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

4.3. Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Chaque membre présent d'un collège dispose d'un nombre de voix égale au nombre de membres présents ou représentés du collège opposé.

Ces modalités s'appliquent sous réserve de l'article 9.2 du présent accord.

Article 5

Présidence de la commission

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

Article 6

Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

6.1. Réunions périodiques

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier de négociation sera défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

6.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs membre de la commission, dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

En outre, la commission se réunit en principe dans le mois suivant la réception de la demande émanant d'une juridiction relative à l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif.

Article 7

Indemnisation des membres de la CPPNI

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées par le règlement intérieur de l'ADDISA.

TITRE III

EXERCICE DES MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Article 8

Missions de la commission

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 9.2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

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

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité, dans les conditions prévues à l'article 9.3 du présent accord.

Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 9.2 du présent accord.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut mandater des prestataires extérieurs pour l'assister dans ses missions.

Article 9

Modalités d'exercice des missions de la commission

9.1. Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

9.2. Modalités d'émission des avis d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. Elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun de ses membres. L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

9.3. Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activités prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de communiquer à la CPPNI les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

La communication des accords précités devra être effectuée par la partie la plus diligente par voie postale ou par courriel à l'adresse indiquée à l'article 3 du présent accord.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

9.4. Mission et procédure de conciliation

9.4.1. Mission

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation par un employeur ou un salarié de la branche pour tenter de concilier les parties sur un litige les opposants concernant l'application de la convention collective.

9.4.2. Composition

Pour assurer cette mission, chaque collège désigne en son sein deux titulaires et deux suppléants pour une durée maximale de 3 ans.

9.4.3. Saisine

La CPPNI est saisie au moyen d'une requête sans formalisme particulier, mais obligatoirement datée et signée, adressée par la partie intéressée au secrétariat de l'ADDSA.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux représentants de la CPPNI.

La CPPNI assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

9.4.4. Présence des parties

Les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieux, jour et heure fixés par la CPPNI.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

9.4.5. Conciliation des parties

Les représentants de la CPPNI, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi que tous défenseurs et témoins, doivent tenter de les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

9.4.6. Échec de la conciliation

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

À défaut de conciliation, les parties pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

9.4.7. Notification et conservation des décisions

Notification de ces avis doit être faite par le secrétariat à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

TITRE IV

STIPULATIONS FINALES

Article 10

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord 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 11

Formalités de dépôt de l'accord

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 15 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1850034M

IDCC : 2609

Entre

FFB Pays de la Loire

CAPEB Pays de la Loire

Ouest SCOP BTP

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire

CGT-FO Pays de la Loire

CFE-CGC BTP Pays de la Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel
A	1 503,15
B	1 639,82
C	1 770,90
D	1 924,23
E	2 073,11
F	2 299,75
G	2 561,93
H	2 904,10

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Angers, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2017
RELATIF À L'INDEMNITÉ DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉS
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1850035M
IDCC : 1596, 1597

Entre
FFB Pays de la Loire
CAPEB Pays de la Loire
Ouest SCOP BTP

D'une part, et
UR CFDT PL
CGT-FO PL
CFE-CGC BTP PL
UNSA PL

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

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004 et des dispositions de l'accord régional du 20 avril 2007, le montant de l'indemnité à verser aux salariés maîtres d'apprentissage titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé est négocié au niveau régional.

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour déterminer le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour les maîtres d'apprentissage titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé.

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 240 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2

Extension. – Date D'application. – Révision

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2018.

Conformément à l'accord national, le montant de l'indemnité due au maître d'apprentissage confirmé sera réexaminé régulièrement par les partenaires sociaux au niveau régional dans le cadre des négociations salariales régionales.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation du présent accord par l'une des parties devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Angers, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2018
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1850036M
IDCC : 1596, 1597

Entre
FFB Pays de la Loire
CAPEB Pays de la Loire
Ouest SCOP BTP

D'une part, et
UR CFDT Pays de la Loire
CGT-FO Pays de la Loire
UNSA Pays de la Loire

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

PRÉAMBULE

En application du titre VIII, chapitre I^{er} « Petits déplacements » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part (entreprises occupant plus de 10 salariés), et par les entreprises du bâtiment visées par le

décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ; et en application de l'article II.6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire du 1^{er} décembre 2006 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 2007, parue au *Journal officiel* du 3 janvier 2008) et son avenant n° 1, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies pour déterminer les montants des indemnités de transports et trajets et l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire.

Article 1^{er}

Indemnités de transports. – Trajets

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

(En euros.)

	ZONE							
	1A (0 à 5 km)	1B (5 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)	6 (50 à 65 km)	7 (65 à 80 km)
Trajet	0,48	0,67	1,89	4,06	5,09	6,08	6,83	8,13
Transport	0,76	0,97	3,77	7,13	10,91	16,24	17,40	21,06

Article 2

Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 9,16 €.

Article 3

Application

Le présent barème des indemnités de petits déplacements (repas – transports – trajets) entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Angers, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2018
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1850037M
IDCC : 1596, 1597

Entre
FFB Pays de la Loire
CAPEB Pays de la Loire
Ouest SCOP BTP

D'une part, et
UR CFDT Pays de la Loire
CGT-FO Pays de la Loire
UNSA Pays de la Loire

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

PRÉAMBULE

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entre-

prises occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	TAUX HORAIRE minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 487,88	9,81
– position 2	170	1 516,70	10,00
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 586,47	10,46
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 777,57	11,72
– position 2	230	1 932,28	12,74
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 085,46	13,75
– position 2	270	2 238,65	14,76

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 7,686.

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,831.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 7,955.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Angers, le 16 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
EN CAS DE CHÔMAGE PARTIEL
(5 février 1979)

AVENANT DU 7 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 5 FÉVRIER 1979
PRÉVOYANT L'ATTRIBUTION D'AVANTAGES EN MATIÈRE DE
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE
NOR : ASET1850050M

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu :

Article unique

Les dispositions du protocole du 5 février 1979 relatif à l'attribution de points de retraite en cas d'activité partielle, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA FUSION ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES DE GROS
ET LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE, CHO-
COLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE

NOR : ASET1850043M

IDCC : 573

Entre

CGI

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

CFE-CGC AGRO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros (n° 3044) et ceux de la CCN du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure (n° 3045) ont convenu de la fusion du champ d'application de leurs conventions collectives dans les conditions décrites dans le présent accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Objet de l'accord

Le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN des commerces de gros n° 3044 est complété des dispositions suivantes :

- entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
- groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine ;
- négociants-distributeurs de levure ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Article 3

Dispositions particulières

Les partenaires sociaux conviennent que l'ensemble des dispositions de la CCN des commerces de gros n° 3044, et en particulier celles relatives à la formation professionnelle et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et employeurs des :

- entreprises de commerce de gros en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et alimentation fine ;
- groupements ou centrales d'achats des entreprises de commerce de gros de confiserie et alimentation fine ;
- centrales d'achats des négociants-distributeurs de levure ;
- et aux négociants-distributeurs de levure,

dès les formalités de dépôt du présent accord effectuées.

Toutefois, sont maintenues les dispositions de la CCN 3045 listées ci-après, considérées comme plus favorables pour les salariés :

Les dispositions de l'article 28 relatives aux majorations dues pour le travail habituel de nuit : « Le travail de nuit, de 21 à 5 heures du matin, est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 15 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 5 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du personnel de routage) travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 5 heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 5 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manœuvre ordinaire de chaque entreprise.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit. »

Les dispositions de l'article 25.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires : « Le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

Ce contingent sera utilisé de la manière suivante : les 130 premières heures feront l'objet d'une information, si possible préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel au cours de leur réception périodique mensuelle.

Les 40 heures suivantes feront obligatoirement l'objet d'une consultation préalable de ces mêmes instances, qui pourront formuler des vœux dans ce domaine.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les heures de modulation effectuées au-delà de 39 heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires (bonification et/ou majoration) ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ;
- les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;
- les heures de formation accomplies au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 42 heures par an, à partir du 1^{er} janvier 2000 ou 1^{er} janvier 2002 selon le cas ;
- les heures de dérogation permanente applicables au personnel de livraison et de vente (l'employeur a la possibilité de prolonger leur durée quotidienne de travail de 1 heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique [chargement ou déchargement de camions par exemple]). Les heures de dérogation permanente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). »

Les dispositions de l'article 25.13 relatives au repos hebdomadaire : « Chaque salarié bénéficie de 2 jours consécutifs de repos par semaine incluant le dimanche. »

Les dispositions de l'article 26 relatives au chômage des jours fériés : « En dehors du 1^{er} Mai, 6 jours fériés seront chômés et payés ; ils seront choisis au niveau des entreprises d'un commun accord entre celles-ci et les délégués du personnel.

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mensualisation ne subiront aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des 2 mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours fériés chômés ne peuvent donner lieu à récupération. »

Les dispositions de l'article 24 relatives à l'indemnité de départ en retraite, dans le cas où ce calcul est plus avantageux pour le salarié :

« A. – À l'initiative du salarié

Lors de son départ à la retraite, le salarié, s'il remplit les conditions prévues au paragraphe 1 ou 2 ci-après, bénéficiera de l'indemnité conventionnelle si ce départ intervient à 65 ans révolus (ou à 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale) ou de l'indemnité légale de départ en retraite si ce départ intervient à 60 ans révolus et moins de 65 ans. En aucun cas ces deux indemnités ne peuvent se cumuler.

1. Indemnité conventionnelle

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de 65 ans révolus devra prévenir son employeur au moins 3 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.

Il bénéficiera alors de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculée de la manière suivante :

- 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à 5 ans inclus ;
- 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de 5 ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans et remplissant les conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période ne seront prises en compte que *pro rata temporis*.

B. – À l'initiative de l'employeur

Si le départ en retraite à 65 ans ou plus intervient à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié sera la plus forte entre l'indemnité conventionnelle prévue au 1 du paragraphe A du présent article, et l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter scrupuleusement la procédure légale. »

Ces dispositions sont maintenues pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Concernant les classifications, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer celles de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2019.

Concernant les minima conventionnels :

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la CCN 3044 se verront automatiquement appliquer les minima de la CCN 3044 à compter du 1^{er} juillet 2019.

Les salariés relevant de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont supérieurs aux minima de la CCN 3044, bénéficieront d'une augmentation de la moitié de l'augmentation négociée dans le cadre des minima conventionnels de la CCN 3044 jusqu'au 31 juillet 2023.

La garantie de 50 % de cette augmentation prendra fin le 31 juillet 2023.

Les anciens salariés qui relevaient de la CCN 3045 dont les minima conventionnels resteraient supérieurs à ceux de la CCN 3044 au 31 juillet 2023 conserveront cette rémunération.

Article 4

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur son application.

Article 5

Entrée en vigueur

À l'extension du présent accord, la CCN 3045 cessera de produire effet, à l'exception des dispositions particulières mentionnées à l'article 3.

Le présent avenant 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.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLES DE CORRESPONDANCE ENTRE LES CLASSIFICATIONS DE LA CCN 3044 ET DE LA CCN 3045

Grille de correspondance ouvriers et employés

Emplois	Coef. 3045	Définitions 3045	Niveau 3044	Définitions 3044
Manutentionnaire	115	Employés sans qualification, effectuant sous le contrôle et la responsabilité du chef magasinier, des travaux de manutention simples et d'entretien ou de nettoyage	I	employé de magasinage : effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.
Magasinier 1er échelon	130	Est chargé de la manutention et/ou prépare et contrôle les commandes, délivre la marchandise.	II	Préparateur : Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.
Cariste	135	Employé qualifié pour conduire les appareils de manutention automoteurs gerbant à moins de 5,50m du sol, est responsable de la conduite et de la bonne marche du matériel qui lui est confié.	II	Cariste : employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.
Magasinier 2ème échel.	140	idem échelon 1 et/ou Réception et pointage des arrivages, Tenue des fiches de stock.	II échelon 2	Préparateur
Magasinier 3ème échel.	150	Idem échelon 2 et surveille et rend compte à son supérieur du stock en quantité et qualité, peut être assisté d'un ou deux employés	II échelon 3	Préparateur
Chef magasinier	170		V	
Chauffeur-livreur	145	Magasinier hautement qualifié qui, outre son travail personnel, peut être appelé selon les directives de son supérieur hiérarchique à distribuer, coordonner et animer le travail d'une équipe de moins de 5 employés		Magasinier principal : organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).
1er échelon		Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de P.T.A.C. Participe et/ou veille au chargement des marchandises et en assure la livraison et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule; veille au bon état de marche de ce dernier; signale les défauts constatés et tous les incidents de route. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Est chargé de l'encaissement du montant des factures chez le client.	II	Chauffeur-livreur : Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.
Chauffeur-livreur	155			
2ème échelon		Idem 1er échelon mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 6 tonnes ou plus de PTAC	III	Chauffeur-livreur qualifié : chauffeur livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.

Vendeur preneur d'ordres	150	Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée, avec, pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise.		Preneur d'ordres, assistant de vente : Dans le cadre de consignés précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.
Entretien	115	Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frotage, cirage et/ou entretien des abords.	I	Agent de propreté : accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.
Employé de bureau 3 ^{ème} échel	150	Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement.	IV	assistant administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.
Employé de bureau 4 ^{ème} échel	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des contrats téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et constitution et tenue des dossiers simples. La correspondance visée devant se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.	IV	Assistant commercial : Assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.
Standardiste	140	Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes.	III	Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.
Secrétaire	185	Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.	V échelon 3	Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Aide comptable 1 ^{er} échelon	150	A les connaissances exigées pour le C.A.P. d'aide comptable et suivant les directives du comptable tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et compte dont il a la charge, effectue les opérations de caisse.		Agent de comptabilité : enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.
Aide comptable 2 ^{ème} échelon	170	A les connaissances exigées pour le B.E.P. d'aide comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de poser et ajuster les balances de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en particulier rapprochement des comptes de banques et travaux analogues.	III	Agent de comptabilité qualifié : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts. En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers comptables dont il a la charge.
Comptable	185	Tient ou fait tenir sous sa surveillance les livres légaux et journaux auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale dont il est responsable de la tenue. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en déduire le prix de revient, balance statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.	IV V échelon 3	Comptable : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.

Intitulé	Coef. 3045	Définitions 3045	Niveau 3044	Définitions 3044
Agent de maîtrise 2ème catégorie	chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient d'atterrissage 230	Salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline. Responsables d'un ensemble de salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 180	VI échelon 2	agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Agent de maîtrise 3ème catégorie	chef de groupe (5 à 10 employés) et chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270 (coefficient d'atterrissage).	Agent de maîtrise dont la fonction de conduite du personnel exige des connaissances professionnelles approfondies et une part d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de coefficient hiérarchique d'au moins 180	VI échelon 3	agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Cadre débutant	coefficient d'atterrissage 290		VII échelon 3	L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise. Concerné - les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ; - les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes.
Cadre moyen	coefficient d'atterrissage 330	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui, par délégation permanente de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler sous sa responsabilité le travail et la discipline des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un coefficient hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes.	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions. Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion
Cadre supérieur	coefficient d'atterrissage 450	Cadre hautement qualifié et expérimenté non seulement dans sa spécialité, mais dans la gestion, l'organisation et la conduite du travail, dont les fonctions entraînent le commandement sur plusieurs cadres appartenant au moins à la catégorie A ou qui a sur le plan technique des responsabilités équivalentes.	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.
Cadre dirigeant	650	Cette position n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non seulement sur le plan administratif, commercial, technique, etc., mais également sur un plan de gestion, d'organisation et de commandement, la fonction essentielle du cadre supérieur étant d'assurer la coordination et le rendement d'un ensemble de services d'activités différentes. Un tel poste comporte de très larges initiatives et responsabilités.	X échelon 1	Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, les grandes options politiques, financières, commerciales de celle-ci. Cet échelon convient au dirigeant exécutif d'une entreprise de taille moyenne ou aux membres du comité de direction d'une entreprise de grande taille.

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD NATIONAL DU 27 JUIN 2016 RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE
OPÉRATIONNELLE DE LA NÉGOCIATION DE L'ÉVOLUTION
DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE BRANCHE

NOR : ASET1850033M

Entre

UIMM

D'une part, et

CFDT métallurgie

CGT-FO métallurgie

CFE-CGC métallurgie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 9 septembre 2016, le chantier de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie a été initié avec l'ouverture de la négociation portant sur le thème de la « philosophie, principes et architecture/gouvernance de la négociation collective de branche ».

Depuis, ont été engagées les négociations portant sur la « classification » et l'« organisation du travail/temps de travail y inclus déplacements ».

La progression de la négociation conventionnelle est autant le fruit du respect scrupuleux du programme de travail, établi à l'article 3.2 de l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, que de la volonté constante des partenaires sociaux de la branche de mener à bien la renégociation de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la métallurgie.

La richesse mais également la technicité des échanges ne permettront toutefois pas d'obtenir, d'ici le 31 décembre 2017, un accord sur l'ensemble des thèmes listés à l'article 2 du présent accord.

En conséquence et conformément à l'article 6.1 de l'accord susvisé, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Prorogation de l'application de l'accord jusqu'au 31 décembre 2018

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est modifié comme suit :

1. Au premier alinéa de l'article 3.1, la mention « 2017 » est remplacée par la mention « 2018 ».
2. Au deuxième alinéa de l'article 4, la mention « en 2016 et 2017 » est remplacée par la mention « en 2016, 2017 et 2018 ».
3. Au premier alinéa de l'article 6.1, la mention « 2017 » est remplacée par la mention « 2018 ».

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant prend effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES
(Seine-et-Marne)
(30 novembre 1976)
(Étendue par arrêté du 28 février 1980,
Journal officiel du 11 avril 1980)

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1850051M
IDCC : 911

Entre
GIM
UIMM 77

D'une part, et
CFTC métal
FO métaux
SMIDEF
STM77 CFDT

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

Entre l'union des industries et métiers de la métallurgie Seine-et-Marne (UIMM Seine-et-Marne)
d'une part, et les organisations syndicales soussignées d'autre part,
il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, et similaires du département de la Seine-et-Marne du 30 novembre 1976.

Article 1^{er}

L'article 3 (droit syndical et liberté d'opinion) des dispositions générales est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa après le terme « origine » est inséré « sociale ou » ;
- au cinquième alinéa, les termes « l'article R. 412-1 à L. 412-17 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 2142-1 et suivants du code du travail » ;
- au cinquième alinéa, la dernière phrase « En particulier, l'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du 7° de l'article précité du code du travail. » est supprimée ;
- le 6^e alinéa est supprimé ;
- le 7^e alinéa est supprimé ;
- le 8^e alinéa est supprimé.

Article 2

L'article 4 « Autorisation d'absence » des dispositions générales est modifié comme suit :

Le 3^e alinéa est supprimé.

Article 3

L'article 5 « Commissions paritaires » des dispositions générales est réécrit comme suit :

« Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ce nombre ne pourra excéder 4 par organisation.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. »

Article 4

L'article 7 « Préparation aux élections » des dispositions générales est modifié comme suit :

- au premier alinéa, après « seront invitées », il est ajouté « par tout moyen » ;
- au premier alinéa, le terme « un mois » est remplacé par « au moins 2 mois » ;
- au deuxième alinéa, les termes « le mois qui précède » sont remplacés par « les 15 jours qui précèdent » ;
- le troisième alinéa est réécrit comme suit :

« La date du premier tour de scrutin sera annoncée par avis affiché dans l'établissement. Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'affichage. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. » ;

- le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

Article 5

L'article 8 « Bureau de vote » des dispositions générales est modifié comme suit :

- au premier alinéa, après le terme « plus jeune », il est inséré « en âge » ;
- au deuxième alinéa, les termes « de bureau de paie ou un marqueur » sont remplacés par « du service du personnel ».

Article 6

L'article 10 « Comité d'entreprise » des dispositions générales est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa, les termes « la loi du 2 août 1949 » sont remplacés par « l'article L. 2323-86 du code du travail ».

Article 7

L'article 11 « Embauchage » des dispositions générales est modifié comme suit :

- le deuxième alinéa, est réécrit : « Les entreprises doivent faire connaître à Pôle emploi leurs offres d'emploi. » ;
- le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

Article 8

L'article 12 « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » des dispositions générales est abrogé.

Il est créé un nouvel article 12 « Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques » des dispositions générales :

« Article 12

Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques

Les organisations liées par la présente convention collective se rencontreront avant la fin de chaque année pour engager la négociation sur les barèmes de taux effectifs garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante ».

Article 9

L'article 12 *bis* « Personnes handicapées » des dispositions générales est abrogé.

Article 10

L'article 13 « Jeunes salariés au-dessous de 18 ans » des dispositions générales est abrogé.

Article 11

L'article 14 « Travail des femmes » des dispositions générales est abrogé.

Article 12

L'article 15 « Durée du travail » des dispositions générales est réécrit comme suit :

« La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux. »

Article 13

L'article 16 « Travail temporaire et travail à temps partiel » des dispositions générales est abrogé.

Article 14

L'article 17 « Congés payés » des dispositions générales est modifié comme suit :

L'alinéa 4 est remplacé par « La date de période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période. »

Article 15

L'article 18 « Rupture du contrat de travail » des dispositions générales est abrogé.

Article 16

L'article 19 « Hygiène et sécurité » des dispositions générales est modifié comme suit :

Au dernier alinéa, les termes « Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire par le décret du 5 octobre 1960 » sont supprimés.

Article 17

L'article 20 « Apprentissage » des dispositions générales est abrogé.

Article 18

L'article 21 « Formation et perfectionnement professionnels » des dispositions générales est abrogé.

Article 19

L'article 2 « Essai professionnel » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée

de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

À l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance ce qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 20

L'article 4 (rémunérations minimales hiérarchiques) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 4

Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques

Les taux effectifs garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe II au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 35 heures par semaine ou 151,66 heures par mois.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux effectifs garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;

A. – Taux effectifs garantis annuels

Le taux effectif garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans.

Toutefois, il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des taux effectifs garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,66 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux effectif garanti annuel seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 6 du présent avenant intervenu en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux effectif annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes

sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant "Mensuels", ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 19 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification fera apparaître qu'un salarié n'aura pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Lorsque au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations signataires de l'accord fixant le barème des taux garantis annuels.

B. – Salaires minimaux hiérarchiques

Le salaire minimum hiérarchique correspondant aux coefficients de la classification sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires, ou les diminutions en cas d'activité partielle.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5 % pour les ouvriers ».

Article 21

L'article 4 *bis* « Taux effectif garantis annuels – Fixation » de l'avenant « Mensuels » est abrogé.

Article 22

L'article 4 *ter* « Taux effectif garantis annuels – Application » de l'avenant « Mensuels » est abrogé.

Article 23

L'article 5 « Salaires » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Le deuxième alinéa est supprimé.

Article 24

L'article 7 « Paiement au mois » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 151,66 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Les majorations des heures faites au-dessus de 35 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations. »

Article 25

L'article 9 « Promotion » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les termes « l'article 16 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « l'article 15-4 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie » ;
- au deuxième alinéa les parenthèses entre « dont la durée sera fixée d'un commun accord » sont supprimées ;
- au deuxième alinéa, les termes « sans qu'elle puisse excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 2 pour l'emploi qu'il est appelé à occuper » sont supprimés.

Article 26

L'article 10 « Ancienneté » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise. »

Article 27

L'article 11 « Bulletin de paye » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« À l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du travail.

Devront également figurer le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ainsi que la prime d'ancienneté conformément à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 28

Un article 12 *bis* « Salariés âgés de moins de 18 ans » à l'avenant « Mensuels » est créé :

« Article 12 *bis*

Salariés âgés de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 % pendant les 6 premiers mois de pratique professionnelle.

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 22 des « Dispositions générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle. »

Article 29

L'article 14 « Majorations des heures supplémentaires » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Les heures supplémentaires, définies en application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans l'entreprise. »

Article 30

L'article 17 « Majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 40 » est remplacée par « 35 ».

Article 31

L'article 18 « Pause payée » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « base 40 heures » sont remplacés par « base 35 heures ».

Article 32

L'article 19 *bis* « Garanties en fin de carrière pour les ouvriers » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au quatrième alinéa, les termes « l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- au huitième alinéa, les termes « l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- au neuvième alinéa, le membre de phrase « aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage » est remplacé par « aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

Article 33

Un article 19 *ter* « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » de l'avenant « Mensuels » est créé :

*« Article 19 *ter**

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail et R. 3221-1 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 22 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle. »

Article 34

L'article 20 « Condition de travail des femmes » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 20

Travail des femmes

Conditions de travail des femmes

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, en particulier, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

1° En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à 1 an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

2° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3° En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1° seront appliquées. »

Article 35

L'article 21 « Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- à la fin du 4^e alinéa il est ajouté la phrase : « Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. » ;
- au cinquième alinéa :
 - le mot « femmes » est remplacé par « salariés » ;
 - les termes « L. 122-26, 5^e alinéa » sont remplacés par « L. 1225-37 » ;
- au sixième alinéa, les termes « aux salariées » sont remplacés par « à la mère ou au père » ;
- le septième alinéa est supprimé.

Article 36

L'article 22 « Congés postnatals et aménagements d'horaire » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 22

Congé parental d'éducation et aménagement d'horaires

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise à temps partiel.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Sous réserve de l'application de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période de 1 an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent. »

Article 37

L'article 23 « Congés payés » de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à 2 jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 28 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 21, pour soigner un enfant malade.

À la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-23.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 5 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découleraient de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail. »

Article 38

L'article 25 « Congés exceptionnels pour événement de famille » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Le premier alinéa est remplacé par :

« Outre les congés exceptionnels pour événements de famille figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, les mensuels auront droit, sur justification, à un congé de :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ».

Article 39

L'article 26 « Service national » de l'avenant « Mensuels » est remplacé par :

« Article 26

Réserve opérationnelle obligatoire

Pendant les périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de réserve militaire. »

Article 40

L'article 27 « Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les termes « et contre visite s'il y a lieu » sont supprimés ;
- à la fin du deuxième alinéa, les termes « ou, s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus au cours du travail effectué pour le compte de l'entreprise, sur la base des trois quarts de sa rémunération » sont remplacés par : « Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application des articles L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9. » ;
- le sixième alinéa est supprimé ;
- au septième alinéa :
 - les termes « de L. 122-14 » sont remplacés par « L. 1232-2 » ;
 - les termes « si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplies » sont supprimés.

Article 41

L'article 28 « Indemnisation des absences pour maladie ou accident » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

À la fin du sixième alinéa après les termes « versements patronaux. » est ajouté « Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. »

Article 42

Il a été décidé d'intégrer les dispositions de l'accord du 22 décembre 2005 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance. Les dispositions suivantes se substituent à la totalité de l'accord du 22 décembre 2005.

Un article 28 *bis* « Prévoyance complémentaire » de l'avenant « Mensuels » est ajouté :

« Article 28 *bis*

Prévoyance complémentaire

L'employeur met en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail à 0,30 % du montant du taux effectif garanti annuel (TEGA) du mensuel classé au coefficient 190 « administratifs et techniciens ».

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat du travail aura pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, existant dans l'entreprise. »

Article 43

L'article 29 « Préavis » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, après « présence continue » il est ajouté « sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité. » ;
- au cinquième alinéa, les termes à « l'article 18 de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « l'article 16-3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie. »

Article 44

L'article 31 *bis* « Mise à la retraite – départ » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au titre 3 « Indemnité de mise à la retraite », le troisième alinéa est supprimé.

Article 45

L'article 32 « Changement de résidence » de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa après « son conjoint » est ajouté « (marié ou pacsé) ».

Article 46

L'annexe IV « Conditions de déplacement des mensuels » est modifiée comme suit :

- au chapitre VI « Formation professionnelle », l'article 6.1 « Dispositions générales » est abrogé.
- au chapitre VI « Formation professionnelle », l'article 6.2 « Stages à plein temps » est abrogé.

Article 47

L'annexe V « Salaires des apprentis » est abrogée.

Article 48

L'article 7 « Mutation professionnelle » de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est modifié comme suit :

- les quatre premiers alinéas sont remplacés par : « En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15.1, 15.2 et 15.5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables. » ;
- le cinquième alinéa est réécrit comme suit :

« Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction. »

Article 49

L'article 10 (secret professionnel – clause de non-concurrence) de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- au deuxième alinéa, le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- à la fin du deuxième alinéa, le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- au quatrième alinéa la mention à « 5/10 » est remplacée par « 6/10 » ;
- le cinquième alinéa est supprimé.

Article 50

L'article 11 « Indemnité minimale de licenciement » de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est abrogé.

Article 51

L'article 12 « Reclassement » de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est abrogé.

Article 52

L'annexe VIII « Personnel de gardiennage et de surveillance » est abrogée.

Article 53

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Melun, le 25 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale
IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE DON DE JOURS POUR LES « AIDANTS »
NOR : ASET1850064M
IDCC : 292

Entre
FP

D'une part, et
FCE CFDT
FÉDÉCHIMIE CGT-FO

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

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (codifiée aux art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette pratique nouvelle est encore peu développée dans les entreprises françaises. En effet, le dispositif légal peut s'avérer insuffisant :

- d'une part, car il nécessite, dans la pratique, quasiment la conclusion d'un accord d'entreprise pour organiser et clarifier des points techniques ;
- d'autre part, il ne vise que les enfants de moins de 20 ans.

La branche de la plasturgie étant constituée de beaucoup de PME ; il est apparu utile de proposer aux entreprises de la branche un dispositif non obligatoire mais d'application directe évitant la rédaction d'un accord sans pour autant supprimer un dialogue interne pour mettre en place le régime le plus adapté à chaque entreprise.

Par cet accord original, les partenaires sociaux – conscients d'être précurseurs sur ce sujet – ont souhaité encourager, sans contraindre, le développement au sein des entreprises de la branche d'un mécanisme de don de jours permettant de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité. Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'engager dans cette démarche sans avoir l'ambition de régler la problématique de la dépendance qui relève plus d'un niveau étatique mais en apportant leur contribution, à leur niveau, sur ce sujet.

Article 1^{er}

Objet

Cet accord vise à proposer aux entreprises de la plasturgie qui le souhaiteraient d'accéder à un dispositif général de don de jours qui permet notamment :

- de préciser les modalités d'application concrètes de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 en offrant un cadre clair et complet ;
- d'élargir le périmètre des personnes proches du salarié pouvant ouvrir droit à l'octroi de don de jours pour le salarié aidant (c'est-à-dire la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne de son entourage).

L'objet du présent accord est – également – de proposer à ces entreprises d'élargir ce dispositif par la levée de différentes options facultatives.

Le présent accord est d'application facultative, ne remet pas en cause les accords d'entreprise traitant de ce sujet et ne fait pas obstacle aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Application du présent accord

Les entreprises qui souhaiteraient appliquer le présent accord pourront le faire par l'une des modalités suivantes :

- accord d'entreprise ou de groupe ;
- ou à défaut par référendum ;
- ou défaut par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

Elles pourront de la même manière élargir le périmètre du dispositif de don en levant des options proposées dans le présent accord.

L'annexe I résume les différentes options complémentaires que l'entreprise peut prendre en interne dans le cadre du présent accord.

Dans le cas où une DUE serait faite pour appliquer le présent accord ou pour lever certaines options proposées, une information en sera faite aux salariés.

Article 4

Conditions au don de jours

Article 4.1

Caractéristique du don de jour

Le don est strictement :

- anonyme ;
- sans contrepartie ;
- volontaire ;
- définitif et irrévocable.

Article 4.2

Catégories et nombre de jours cessibles

Les jours de repos non pris pourront faire l'objet d'un don dans la limite de 5 jours par an et par salarié donateur.

Néanmoins, chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond dans le cadre de l'article 3 du présent accord en veillant à la santé/sécurité des salariés et au respect de la prise de congés obligatoires.

Article 5

Conditions relatives au proche aidé

Article 5.1

Situation du proche aidé

Le proche doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 5.2

Lien du proche aidé avec le salarié bénéficiaire du don

Les proches du salarié couverts par le présent accord sont :

- son conjoint ou son partenaire de Pacs ;
- son enfant ;
- ses ascendants au 1^{er} degré.

Néanmoins dans les conditions définies à l'article 3, les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans la liste ci-dessous (sans que cette liste ne soit limitative) :

- son concubin ;
- un des enfants de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci ;
- un ascendant au 1^{er} degré de son conjoint ou partenaire de Pacs ;
- personne sous tutelle et ayant un lien de parenté au 1^{er} ou 2^e degré ;
- ...

Article 6

Conditions relatives au bénéficiaire

Tout salarié de l'entreprise peut demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don pour aider un proche.

Le salarié doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Avant de pouvoir bénéficier des jours de dons, le salarié devra avoir épuisé l'ensemble des possibilités d'absence rémunérée qui lui sont ouvertes et notamment :

- les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi ;
- les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex jours de RTT) ;
- les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise ;
- les jours placés en CET.

Article 7

Conditions relatives au donateur

Tous les salariés en CDI ou en CDD peuvent être donateurs sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore disponibles et pouvant faire l'objet d'un don.

Article 8

Procédure de don de jours

Article 8.1

Règles générales

Les dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois sous réserve de respecter le plafond individuel de don annuel applicable dans l'entreprise (cf. art. 4.2. du présent accord).

Les dons devront se faire avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Le don se fait impérativement par l'intermédiaire d'un formulaire de don. Un modèle de formulaire est annexé au présent accord. Néanmoins, les entreprises appliquant le présent accord pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.

Le salarié devra notamment préciser sur le formulaire de don jours, la catégorie de ces jours ainsi que le nombre de jours pour chaque catégorie.

Article 8.2

Création d'un fonds de solidarité

Dans chaque entreprise souhaitant appliquer le présent accord, un fonds de solidarité sera créé afin de recueillir les dons.

La valorisation des jours dans le fonds se fait en temps et l'unité de gestion du fonds de solidarité est le jour. Ainsi, un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence pour le salarié bénéficiaire, quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.

L'entreprise pourra définir – selon les modalités de l'article 3 du présent accord – une organisation différente ; par exemple :

- sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup) ;
- ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas « un jour donné = un jour pris »).

Dans le cas où l'entreprise mettra en place un fonds de solidarité dans le cadre du présent accord, elle pourra définir – selon les modalités de l'article 3 du présent accord – un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.

Le solde de jours constaté en fin d'année est systématiquement reporté sur l'année suivante.

Article 8.3

Attribution des jours sur le fonds de solidarité entre les demandeurs

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elle sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

Article 8.4

Possibilité d'instituer – en plus du fonds de solidarité – la faculté de faire des dons anonymes au profit d'une personne désignée

Les entreprises appliquant le présent accord pourront, dans le cadre de l'article 3 des présentes, prévoir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de faire des dons :

- soit sur le fonds de solidarité ;
- soit au profit d'une personne désignée.

Dans ce dernier cas, les dons se feront selon les modalités suivantes : tout salarié qui en fait la demande peut procéder à un don de jours au bénéfice d'un salarié déterminé sans que celui-ci puisse être informé de quelque manière que ce soit de l'identité du donateur.

Le salarié bénéficiaire (celui qui est désigné dans le don) pourra bénéficier en premier lieu des jours objet de dons versés nominativement à son profit puis ensuite des jours objets de dons versés anonymement, si nécessaire. Dans le cas où le(s) don(s) serai(en)t supérieur(s) au besoin du salarié, le solde sera reversé sur le fonds de solidarité.

Article 8.5

Suivi fonds de solidarité

Afin de suivre le fonctionnement de ce dispositif, les entreprises (appliquant le présent accord) établiront un bilan annuel qui sera communiqué à l'instance représentative du personnel. Pour les structures n'ayant pas d'instance représentative du personnel, ce bilan fera l'objet d'une communication (selon le support habituel au sein de l'entreprise : affiche, courriel...).

Ce bilan sera l'occasion de donner les informations suivantes :

- solde du fonds de solidarité au 31 décembre ;
- nombre d'actes de don ;
- nombre et nature des jours donnés sur l'année civile ;
- nombre de demandes et de jours utilisés sur l'année civile.

Article 9

Abondement de l'employeur

L'employeur qui appliquera le présent accord pourra décider de mettre en place un abondement employeur.

Les parties signataires du présent accord proposent à ce titre plusieurs modalités d'abondement en annexe I.

Article 10

Procédure de demande de jours donnés

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de don de jours doit en faire la requête écrite en utilisant le formulaire de demande annexé au présent accord (annexe II).

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié fournit également, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

Le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants ; les jours de dons qui ne seraient finalement pas pris seront réintégrés dans le fonds de solidarité.

Article 11

Utilisation des jours

Le salarié bénéficiaire pourra solliciter le dispositif de don de jours dans la limite du nombre de jours disponibles dans le fonds de solidarité instauré au sein de l'entreprise. En outre, chaque entreprise pourra définir – selon les modalités fixées à l'article 3 – un plafond annuel par salarié bénéficiaire.

Les jours cédés pourront être utilisés (dans la double limitation prévue ci-dessous) :

- soit en continu ;
- soit de manière fractionnée.

Article 12

Conséquences du don

Article 12.1

Pour le donateur

Chaque don correspond nécessairement à du temps de travail supplémentaire pour le salarié donateur sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Pour tenir compte de cela, il convient vis-à-vis du donateur :

- d'augmenter, corrélativement à son don, son plafond annuel en :
 - jours de travail (s'il est en forfait annuel en jours) ;
 - heures (s'il est en forfait annuel en heures) ;
- de ne pas comptabiliser des heures supplémentaires générées par la(es) journée(s) travaillée(s) supplémentaire(s) liée(s) au don.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don mais pourront (suivant la date du don) être décomptés administrativement le mois suivant.

Article 12.2

Pour le bénéficiaire

La période d'absence au titre du don de jours est traitée de la même manière qu'une prise de congés payés avec l'application de la règle du maintien de salaire du salarié bénéficiaire du don, les droits du salarié bénéficiaire du don (ancienneté...) et le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Pendant ces absences, le salarié ne peut prétendre aux remboursements de frais ou à toutes primes et avantages compensant des sujétions particulières (prime de panier ou indemnité de repas, prime de salissure, indemnité de déplacement...) liées à l'exécution du travail.

Il ne pourra pas voir sa rémunération habituelle majorée du fait de ces dons.

Article 13

Communication au sein de l'entreprise

À la suite de la décision d'application du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place du nouveau dispositif selon les outils habituels ou pertinents de communication interne (intranet, affichage...).

Des campagnes de communication pourront également être organisées périodiquement afin de continuer à sensibiliser les salariés au don de jours de repos.

Article 14

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord sur le don de jour et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les organisations représentatives dans la branche conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause lors de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rappel des différentes options proposées pour compléter le régime général

	RÉGIME DE BASE PROPOSÉ par le présent accord	OPTIONS COMPLÉMENTAIRES au régime de base proposées par le présent accord pouvant être retenues par l'entreprise conformément à l'article 3
Jours pouvant être cédés	Les jours de repos non pris (cf. 4.2)	
Plafond de jours pouvant être cédés	5 jours par an et par salarié donateur.	chaque entreprise appliquant le présent accord pourra définir un autre plafond
Lien de parenté entre le proche aidé et le salarié bénéficiaire du don	Les proches du salarié couverts par le présent accord sont : – le conjoint ou partenaire de Pacs de celui-ci ; – ou son enfant – son ascendant au 1er degré du salarié.	les entreprises ont la possibilité d'élargir ce périmètre des proches aidés du salarié à tout ou partie des tiers figurant dans cette liste (sans que cette liste ne soit limitative) : – son concubin ; – un des enfants de son conjoint, ou partenaire de Pacs vivant dans son foyer et à la charge de celui-ci ; – un ascendant au 1er degré de son conjoint ou partenaire de Pacs ; – une personne sous tutelle ayant un lien de parenté au premier ou second degré
Formulaire de don	Modèle proposé	Les entreprises pourront mettre en place leur propre mécanisme de don (y compris sous forme numérique) pour procéder à des dons.
Création d'un fonds	Un fonds de solidarité sera créé	L'entreprise pourra définir (...) une organisation différente ; par exemple :
Valorisation des jours	Un jour donné par un salarié donne droit à une journée d'absence (...) quel que soit le salaire respectif du donateur et du bénéficiaire.	– sans la constitution préalable du fonds de solidarité (uniquement par des campagnes de don au coup par coup) – ou en retenant une valorisation financière de jours (et non pas « un jour donné = un jour pris »)
Plafond de jours comptabilisés sur le fonds	Pas de plafond défini	L'entreprise définira éventuellement un plafond de jours pouvant être comptabilisés sur le fonds.
Destination possible des dons (étant entendu que le donateur reste anonyme)	Fonds de solidarité ou don anonyme au profit d'une personne désignée	
Plafond annuel du nombre de jours donnés qu'un salarié peut utiliser	Pas de plafond défini	En outre, chaque entreprise pourra définir un plafond annuel par salarié bénéficiaire.

Exemples d'abondement pouvant être mise en place :

- soit un don initial de X jours à la création du fonds ;
- soit en complétant les dons des salariés (exemple : pour X jours donnés un abondement de Y est réalisé) ;
- soit un don exceptionnel dès lors que le fonds ne permet pas de faire face au(x) demande(s).

ANNEXE II

MODÈLE INDICATIF DE FORMULAIRES DE DON ET DE DEMANDE DE JOURS

Modèle de formulaire de don de jours

Je soussigné(e) :

Nom	
Prénom	
Service	

Souhaite céder :

TYPE DE JOUR POUVANT ÊTRE CÉDÉ dans l'entreprise (*)	NOMBRE DE JOURS CÉDÉS
(*) Pour mémoire, dans.... (mettre le nom de l'entreprise), il est possible de céder le type de jour suivant : à compléter avec liste. + si l'entreprise a choisi de plafonner les dons, il convient de rappeler ces règles.	

Option 1 : l'entreprise n'a retenu que la possibilité de céder au fonds de solidarité.

Ce don est fait au profit du fonds de solidarité

ou

Option 2 : l'entreprise a également retenu la possibilité de céder des jours à un bénéficiaire identifié

Ce don est fait :

Au profit du fonds de solidarité

Au profit du salarié désigné suivant....

Il est entendu que si le bénéficiaire désigné n'utilise pas tout ou partie des jours donnés que le solde sera reversé dans le fonds de solidarité (et ne seront pas restitués au donateur).

J'ai conscience que :

- le don de jour est anonyme, sans contrepartie, volontaire, définitif et irrévocable
- ce(s) jour(s) sera (seront) déduit(s) immédiatement de mon solde de jour correspondant

DATE	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	

Modèle de formulaire de demande de jours

Je soussigné(e) :

NOM	
Prénom	
Service	

Souhaite bénéficier d'une absence au titre du don de jour mise en place dans l'entreprise.

NOMBRE DE JOURS PRÉVISIONNELS demandés (*)	
Période(s) prévisionnelle(s) d'utilisation des dons	Du... au...
	Du... au...
	Du... au...
	Du... au...
(*) pour mémoire, les limites d'utilisation des dons sont les suivantes... (à compléter en fonction des choix faits dans l'entreprise)	

Rappel des règles relatives au bénéficiaire de don de jours :

- le salarié devra, au préalable, avoir épuisé tous ses jours de repos notamment les suivants : les jours de congés payés non imposés par l'employeur ou par la loi, les éventuels jours de repos prévu au sein de l'entreprise (ex. jours de RTT), les jours de congés supplémentaires issus de la convention collective (exemple jour d'ancienneté) et de l'ensemble des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise, les jours placés en CET ;
- le salarié s'engage à informer son employeur en cas d'amélioration de la santé du proche aidé, qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants ;
- la demande doit être accompagnée :
 - d'un certificat du médecin qui suit le proche aidé justifiant (dans le respect du secret médical) de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants,
 - et de tout document attestant du lien de parenté avec le proche aidé.

DATE	
Signature précédée de la mention « lu et approuvé »	

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850044M
IDCC : 637

Entre

FEDEREC

D'une part, et

CFE-CGC

FGMM CFDT

FNST CGT

FO métaux

CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 4 avril 2017 sont revalorisés de 1,1 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. – Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2018 afin d'évoquer l'évolution de la situation économique du secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

IV. – Modalités d'application et impérativité de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

V. – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires 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.

VI. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

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.

Fait à Paris, le 9 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2018

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 515,55	1 521,08	1 532,12	
II	1 543,19	1 554,23	1 570,81	
III	1 580,31	1 606,36	1 651,13	
IV	1 688,47	1 741,61	1 796,27	
V	1 872,96	1 982,42	2 091,90	
VI		2 184,85	2 365,50	2 765,07
VII		2 868,71	2 987,34	3 127,54

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS**

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1850046M
IDCC : 1424

Entre
UTP

D'une part, et
FAT UNSA
CFDT SNTU
SNRTC CFE-CGC

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

PRÉAMBULE

Les réflexions des partenaires sociaux sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche ont été initiées au regard des différentes réformes des retraites, qui ont entraîné un allongement de la vie au travail.

En effet, l'évolution positive de l'espérance de vie en France depuis plus de 60 ans n'est évidemment pas sans conséquence sur les politiques de l'emploi et sur l'équilibre à long terme des régimes de retraite. Plusieurs réformes législatives, pleinement applicables aux salariés de la branche, sont ainsi intervenues en la matière ces dernières années.

Outre cet élément de contexte national, la progression du taux d'absentéisme de la branche depuis plusieurs années, qui atteint 7,48 % en 2016 contre 5,24 % en 2007, a amené les partenaires sociaux à prendre des mesures en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, dès 2007, les partenaires sociaux ont entamé une réflexion sur la pyramide des âges, la gestion des fins de carrière et les inaptitudes. À ce titre, ils ont confié à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) la mission « de mener un examen approfondi de la pyramide des âges du secteur, de le mettre en perspective avec les évolutions nationales, d'identifier les motifs puis les conséquences de cette évolution, les politiques de recrutement, le profil des recrutés, les modalités de sortie du secteur, les éventuelles difficultés que cette évolution peut générer... ».

Après un travail d'analyse et d'étude de 2 ans dans un certain nombre d'entreprises de transport urbain de voyageurs, l'ANACT a rendu ses conclusions, discutées et partagées avec les partenaires sociaux.

Suite à ces travaux et au regard des éléments de contexte, les partenaires sociaux ont voulu mettre en place un accord de branche, dans l'objectif de sécuriser au mieux les parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ils rappellent qu'ils ont, de longue date, commencé à répondre à la problématique de sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche tout au long de leur carrière :

- depuis plus de 30 ans, ils ont signé plusieurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle et ont constaté qu'elle constituait un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, l'accord de branche « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » du 7 juillet 2015, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, va au-delà des obligations légales en la matière ;
- depuis plus de 20 ans, ils ont conclu plusieurs accords de branche relatifs à la sécurité des personnes et des biens, considérant que les entreprises de transport urbain et leurs personnels devaient, tout en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication dans la lutte contre l'insécurité. Des mesures de prévention et d'accompagnement des salariés agressés sont ainsi mises en œuvre depuis de nombreuses années ;
- avec l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », ils ont souhaité prendre en compte la situation particulière des salariés travaillant de nuit en prévoyant des contreparties financières et en repos spécifiques, et en améliorant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, en mettant en place le présent accord, les partenaires sociaux vont préciser et compléter des dispositions déjà existantes, et aller au-delà en :

- proposant un certain nombre d'outils et de mesures qui pourront être mis en place dans les entreprises de la branche, en fonction de leur contexte ;
- mettant en place un dispositif permettant pour certains salariés volontaires en fin de carrière, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des mesures mises en place dans les entreprises du secteur doivent l'être dans le respect des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'absence de toute discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

PREMIÈRE PARTIE

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS DU TRANSPORT URBAIN TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Dans un contexte et un secteur en évolution, il est nécessaire d'apporter aux entreprises de transport urbain et à leurs salariés des moyens et outils permettant d'anticiper les évolutions générées par le contexte économique et social.

Ce contexte se caractérise par :

- une évolution démographique nationale ayant conduit aux différentes réformes de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite, conjuguées aux incitations fortes du législateur à la poursuite de leur activité ;

- un vieillissement progressif des effectifs des entreprises, accentué par le faible turn-over qu’elles connaissent. Ainsi, selon le bilan social de branche 2016, la part des salariés âgés de plus de 50 ans représentait 34,5 % des effectifs de la branche, 33,7 % en 2015 et 32,9 % en 2014. En comparaison, ces salariés représentaient 21 % des effectifs en 2001.

Tenant compte de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche proposent ci-après des moyens tendant à anticiper les évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositions qui suivent proposent des mesures pouvant permettre aux salariés, de leur entrée dans l’entreprise à leur départ pour liquider les droits à pension de retraite, d’être véritablement acteurs de leur parcours professionnel, et également à l’entreprise d’assurer l’adaptation de chaque salarié aux évolutions de son emploi.

Pour les salariés en deuxième partie de carrière, les parties signataires ont estimé nécessaire d’envisager les mesures permettant de les accompagner dans leurs dernières années d’activité professionnelle. Elles encouragent ainsi les entreprises de la branche à porter une attention particulière à ces salariés.

Les mesures proposées, lorsqu’elles peuvent être adaptées au contexte particulier de l’entreprise ont pour objectif principal de prévenir les cas d’inaptitude ou de rupture du parcours professionnel et de favoriser ainsi le développement professionnel et le maintien dans l’emploi des salariés du secteur.

TITRE I^{ER}

SÉCURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L’allongement de la durée de vie au travail ainsi que les mesures de prévention pour sécuriser les parcours professionnels concernent l’ensemble des salariés tout au long de leur carrière, de leur entrée dans la vie professionnelle jusqu’à leur fin de carrière.

Les outils et dispositifs développés ci-après sont proposés aux entreprises et salariés du secteur pour les accompagner dans leur démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours peut ainsi s’opérer selon 4 axes principaux :

- lors de la phase de recrutement ;
- par les outils de pilotage et de diagnostic ;
- par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- par la prévention des facteurs de risques professionnels.

CHAPITRE I^{ER}

PHASE DE RECRUTEMENT

Article 1^{er}

Intégrer le recrutement dans la démarche anticipative de l’évolution des parcours professionnels

Premier contact entre le salarié et l’entreprise, la phase de recrutement est le premier axe de la gestion anticipative de l’évolution des parcours professionnels en général, et de la prévention des éventuelles inadéquations professionnelles futures des salariés du transport urbain en particulier.

Les entreprises du secteur ont de longue date mis en place des procédures de recrutement adaptées et spécifiques.

Les partenaires sociaux invitent toutefois les entreprises de transport urbain, en fonction de leurs besoins et contexte, à analyser leurs processus de recrutement afin, le cas échéant, de les évaluer et de

les adapter au contexte, et à affiner ainsi, au besoin à l'aide de cabinets de recrutement extérieurs, la définition des profils professionnels les plus adaptés aux postes proposés.

Cette réflexion sur les processus de recrutement peut permettre d'anticiper les éventuelles inadéquations susceptibles d'intervenir durant la carrière professionnelle.

Les procédures de recrutement des entreprises peuvent ainsi être adaptées pour permettre un recrutement diversifié en termes de profils, d'âges, et de compétences, gage d'une richesse des ressources humaines dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles et psychologiques requises, qui doivent être appréciées objectivement, sans présupposé tenant aux critères énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail, en particulier l'âge du candidat ou son état de santé.

Elles incitent à mettre en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées afin que les recrutements soient exempts de toute forme de discrimination, et visent à une diversification des sources de recrutement, aussi bien pour ceux effectués en interne que par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 2

Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent

Les entreprises de transport urbain disposent de différents outils de recrutement dont la mise en œuvre doit permettre de s'assurer de l'adéquation du salarié à son poste de travail.

Article 2.1

Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance de l'utilisation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, titrant ou diplômant, pour favoriser un recrutement qualifié et une insertion professionnelle progressive et réussie.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à ce mode de recrutement et souhaitent favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

Ils rappellent que les formations en alternance font partie des orientations prioritaires de formation de la branche, notamment lorsqu'elles visent l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les parties signataires recommandent aux entreprises de veiller tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure.

Article 2.2

Préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt de recourir au dispositif de la préparation opérationnelle individuelle à l'emploi, prévu à l'article L. 6326-1 du code du travail. Pour mémoire, ce dispositif permet de favoriser les recrutements de demandeurs d'emploi, en leur faisant bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée préalablement auprès du service public de l'emploi.

Elle est particulièrement adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle en deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux recommandent de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi dans le cadre des orientations prioritaires de formation de la branche, conformément à l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ». En effet, cet accord de branche définit les actions de formation estimées prioritaires pour cette préparation opérationnelle à l'emploi, tant pour l'ensemble des métiers que plus spécifiquement pour les métiers de la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que la préparation opérationnelle à l'emploi peut également être envisagée de manière collective, en permettant à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant notamment à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans la branche des transports urbains, les besoins identifiés en matière de préparation opérationnelle à l'emploi collective, comme pour la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sont les suivants :

- pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme etc.), les actions relatives aux règles de vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et de diplômes tels que visés dans l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » ;
- plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens des articles L. 3314-1 et suivants et R. 3314-1 et suivants du code des transports.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective apparaît adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Article 2.3

Emplois d'avenir

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du recours aux emplois d'avenir, dont l'objectif, comme prévu à l'article L. 5134-110 du code du travail, est le recrutement de jeunes sans emploi, sans qualification ou peu qualifiés, qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Dans le secteur des transports urbains, créateur d'emplois depuis plus de 10 ans, le recours aux emplois d'avenir apparaît particulièrement adapté, selon les conditions applicables au secteur non marchand.

CHAPITRE II

OUTILS DE PILOTAGE ET DE DIAGNOSTIC

Article 3

Développer les possibilités de bilans tout au long de la carrière

Les parties signataires du présent accord rappellent l'existence, dans la branche des transports urbains, d'outils d'information et d'orientation des salariés, en particulier en vue de l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle.

Ces outils, développés ci-après, mis en place dans la branche des transports urbains par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs », sont destinés à accompagner les salariés de la branche dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur objectif professionnel, à tous les âges de la vie au travail.

Article 3.1

Entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue un outil fondamental pour faciliter une gestion anticipative des emplois et des compétences en ce qu'il permet de faire le point, tous les 2 ans, sur l'activité professionnelle du salarié avec sa hiérarchie et de définir des actions de formation, une action de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences.

Il permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel en ce qu'il permet d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Il contribue ainsi à définir les actions et modes de formations les plus pertinents compte tenu des aspirations professionnelles du salarié et du poste occupé par ce dernier.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Il est également rappelé que les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les partenaires sociaux soulignent que dans les situations prévues à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'entretien professionnel peut être réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical.

Article 3.2

Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, visé à l'article L. 6313-1 du code du travail, a pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre des actions de bilan de compétences doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Soucieux d'anticiper au mieux les actions de formation pouvant être envisagées en seconde partie de carrière, les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe VI de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Article 3.3

Passeport orientation et formation

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, chaque personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Cet outil permet au salarié de recenser les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Article 3.4

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail et à l'arrêté du 16 juillet 2014 « fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail », tout salarié peut bénéficier, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil 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 il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. Il garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

CHAPITRE III

RÔLE PRÉVENTIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle, facteur essentiel du développement des compétences des salariés, a un rôle primordial dans le maintien de l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels.

Elle permet à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les parties signataires considèrent également que l'acquisition de compétences et de connaissances nouvelles constitue un moyen de réduire les effets de l'âge sur les capacités professionnelles.

À ce titre, elles rappellent que, depuis de nombreuses années, les entreprises de transport urbain, allant au-delà de leurs obligations conventionnelles et légales, consacrent d'importants moyens à la formation professionnelle des salariés de la branche.

Elles insistent en particulier sur l'existence d'actions de formation spécifiques à la branche des transports urbains et bénéficiant d'un financement à cette fin, notamment les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, définies dans l'accord de branche « relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain » du 17 avril 2007.

Les parties signataires souhaitent que l'effort conséquent consenti par les entreprises de transport urbain, en faveur du développement de la formation professionnelle continue, profite à toutes les catégories de salariés de la branche, tout au long de leur carrière professionnelle.

Elles souhaitent, notamment, que les entreprises de la branche s'attachent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

Les parties signataires rappellent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche et destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, et qui pourront, dans certaines situations, sécuriser les parcours et prévenir les inadaptations :

Article 4

Plan de formation

Conscients de la nécessité permanente d'adapter et de développer les compétences des salariés en fonction des évolutions de leur poste, les parties signataires s'accordent pour faire du plan de formation un moyen essentiel d'accès à la formation des salariés au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions, participant à la sécurisation des parcours professionnels :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences, 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, que l'employeur peut proposer.

Les partenaires sociaux soulignent que les actions de formation 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.

Il est également rappelé que le plan de formation permet aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs de formation prioritaires au sein de la branche, définis par l'article 1^{er} de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » à leurs spécificités locales.

Les parties signataires rappellent l'intérêt qu'ont les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés.

Article 5

Périodes de professionnalisation

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Elles estiment qu'il s'agit d'un outil indispensable à l'objectif poursuivi par le présent accord, tant pour assurer un développement des compétences des salariés que pour assurer un éventuel reclassement.

Elles rappellent que les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes permettant de prévenir toute inaptitude professionnelle figurent parmi les formations prioritaires de la branche dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience

Tout salarié bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années, tout particulièrement le salarié en deuxième partie de carrière, peut, s'il le souhaite, valoriser cette expérience en bénéficiant de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie en

qualité de salarié, de la durée minimale d'activité prévue par le code du travail, en rapport avec la certification recherchée.

Cela doit être un moyen de sécuriser son parcours professionnel, par l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle reconnu dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce dispositif et rappellent que tout nouvel embauché est informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est délivrée à l'ensemble des salariés lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

Il est également rappelé, conformément à l'article 12 de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » et aux articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du code du travail, que tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Article 7

Compte personnel de formation

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le compte personnel de formation (CPF) comme moyen privilégié, pour chaque salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

À ce titre, les parties signataires rappellent que sont notamment éligibles au compte personnel de formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations inscrites sur une liste élaborée par la CPNE ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux rappellent également que le comité d'entreprise, ou le comité social et économique, émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du CPF.

Ils soulignent que, pour les salariés qui n'ont 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 ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait conformément aux règles édictées par le code du travail.

Pour le suivi de ces formations, le CPF du salarié peut notamment être abondé par des périodes de professionnalisation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail. Ces périodes concourent ainsi à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte. Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

L'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » précise les modalités d'alimentation et de fonctionnement du CPF, ainsi que ses liens avec l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

CHAPITRE IV

PRÉVENTION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la prévention des facteurs de risques professionnels dans la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, il leur apparaît important de rappeler la liste des dix facteurs de risques professionnels, précisément fixée par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du code du travail.

Ainsi, certains facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées. Il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- des vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Quatre autres facteurs sont liés à l'environnement physique agressif, à savoir :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Enfin, des facteurs de risques professionnels sont liés à certains rythmes de travail, à savoir :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
- le travail en équipe successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les facteurs de risques professionnels sont susceptibles de concerner les salariés exposés au-delà de certains seuils, fixés par l'article D. 4161-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 4163-1 et D. 4161-3 du code du travail, ces seuils d'exposition sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur du transport urbain à porter une attention toute particulière au travail de nuit, facteur de risque le plus à même de concerner certains salariés de ce secteur.

Dans les cas où une entreprise de la branche aurait identifié ce facteur, ou un autre mentionné à l'article D. 4161-2 du code du travail, il est rappelé que deux niveaux de suivi doivent être réalisés :

- un suivi individuel. À ce titre, l'employeur déclare de façon dématérialisée à la caisse de retraite compétente le ou les facteur(s) de risques au(x)quel(s) le salarié a été exposé au-delà des seuils susmentionnés ;
- un suivi collectif. À ce titre, l'employeur détermine la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, la mentionne en annexe du document unique d'évaluation des risques, et l'actualise chaque fois que nécessaire.

Au-delà des facteurs de risques professionnels, les partenaires sociaux soulignent que, dans les conditions posées par le code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, cette évaluation prend notamment en compte le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail mis à disposition des salariés, les substances ou préparations chimiques mises en œuvre, l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail ou des installations, la définition des postes de travail et les risques liés aux ambiances thermiques. Les résultats de cette évaluation sont transcrits au sein du document unique d'évaluation des risques.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions du code du travail, le document unique d'évaluation des risques, dans lequel est notamment mentionnée la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, est tenu à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou du comité social et économique.

Article 8

Moyens de protection et de prévention des facteurs de risques professionnels

En accord avec les principes généraux de prévention des risques prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur dispose de différents moyens pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

Ces moyens comprennent notamment :

Article 8.1

Règlement intérieur

En matière de prévention des risques professionnels et conformément à l'article L. 1321-1 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe notamment :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions concernant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur, en ce qu'il définit en partie les règles à appliquer en matière de sécurité des salariés, participe donc à la prévention des facteurs de risques professionnels.

Article 8.2

Mesures de protection collective et individuelle

Les partenaires sociaux rappellent que les seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des mesures de protection collectives, dont la mise en place prime sur les mesures de protection individuelles.

Lorsque les mesures de protection collectives ne permettent pas de neutraliser le risque, l'employeur envisage alors les mesures et équipements de protection individuelle adéquats et conformes aux normes en vigueur.

Conformément à l'article L. 4321-1 du code du travail, ces outils sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur informe et forme ses salariés à l'utilisation de ces différents dispositifs.

Article 8.3

Mesures de formation

Conformément à l'article L. 4142-1 du code du travail, l'employeur peut être tenu, en fonction des risques constatés, d'envisager et de mettre en place des actions adaptées et particulières de formation à la sécurité.

Ces formations ont notamment pour but de prévenir les conséquences de l'exposition de certains salariés à un facteur de risque professionnel.

Pour les salariés exposés à un facteur de risque professionnel, les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du travail, les points inscrits au compte professionnel de prévention peuvent permettre à son titulaire de financer une action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. La mobilisation de ces points convertis en heures pour le suivi d'une telle action de formation constitue un abondement du CPF.

TITRE II

ACCOMPAGNER LA FIN DE CARRIÈRE

Les parties signataires considèrent que si les mesures de prévention et d'anticipation prévues au titre I du présent accord sont susceptibles de s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour accompagner progressivement vers leur fin de carrière certains salariés.

Les parties signataires souhaitent également, à l'inverse, prendre en compte les salariés ayant atteint l'âge auquel ils peuvent prétendre liquider leur pension de retraite et qui souhaitent continuer leur activité professionnelle. Elles considèrent que ces salariés doivent pouvoir bénéficier des dispositifs légaux existant en la matière.

Article 9

Développer la transmission des savoirs dans l'entreprise

Le départ en retraite des salariés peut constituer pour l'entreprise une perte d'expertise. Il peut donc s'avérer utile de permettre à ces salariés de transmettre leur savoir-faire particulier aux jeunes générations, en aménageant leur fonction dans les dernières années de leur activité.

Les parties signataires rappellent que l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, érige cette pratique en objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les parties signataires souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, par exemple dans le cadre des emplois d'avenir. Il en est de même en ce qui concerne la fonction de maître d'apprentissage ou de formateur.

Au-delà du tutorat, les parties signataires souhaitent encourager les actions tendant à la transmission des savoirs et des compétences mises en place dans les entreprises.

Article 10

Mesures de transition entre activité et retraite

L'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés âgés peut inciter l'entreprise à envisager des aménagements de l'activité de certains d'entre eux afin de permettre de faciliter la transition entre activité et retraite et réduire les risques de survenance d'une inaptitude en fin de carrière pour ces personnels.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises de transport urbain à mettre en œuvre les mesures suivantes :

Article 10.1

Temps partiel de fin de carrière. – Toutes catégories de salariés

Le temps partiel de fin de carrière (temps partiel « fin de carrière ») a pour objet de permettre aux salariés remplissant les conditions exposées au 10.1.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite

progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

Article 10.1.1

Bénéficiaires

Tout salarié totalisant 25 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Article 10.1.2

Modalités de fonctionnement du dispositif

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.1.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.1.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière », au regard de la finalité de ce dispositif, doit être le plus limité possible.

Article 10.1.3

Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.1.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Article 10.1.4

Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 10.2

Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit »

Le temps partiel de fin de carrière a pour objet de permettre aux salariés travailleurs de nuit (temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ») remplissant les conditions exposées au 10.2.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

Article 10.2.1

Bénéficiaires

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » :

- avoir 20 ans d’ancienneté dans l’entreprise ;
- et avoir eu, au cours de la période précitée de 20 ans, le statut de travailleur de nuit dans l’entreprise pendant au moins 10 ans, au sens de l’article 3 de l’accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;
- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de l’article 3 de l’accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 5 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ;
- et devoir valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d’une retraite à taux plein à l’âge légal.

Pour le salarié dont la carrière ne s’est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d’au plus 14 trimestres et d’au moins 8 trimestres pour bénéficier d’une retraite à taux plein à l’âge légal s’apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d’assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l’âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d’éligibilité au dispositif s’apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s’entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

Article 10.2.2

Modalités de fonctionnement du dispositif

Le salarié remplissant les conditions d’éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l’article 10.2.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l’article 10.2.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu’il bénéficie d’une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », le salarié bénéficie d’un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l’entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l’entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut entrer en vigueur qu’en cas d’accord du salarié et de l’employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

La répartition des horaires de travail est définie par l’entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l’accomplissement d’heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d’heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l’accomplissement d’heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d’un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », au regard de la finalité de ce dispositif doit être le plus limité possible.

Article 10.2.3

Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.2.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

Article 10.2.4

Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 10.3

Articulation des dispositifs de fin de carrière avec le compte professionnel de prévention

Article 10.3.1

Principes

Les parties signataires rappellent que, conformément au code du travail, les salariés ayant acquis des points sur leur compte professionnel de prévention peuvent notamment utiliser ces points pour réduire leur temps de travail dans l'entreprise, ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal.

Aussi, elles encouragent les salariés concernés à utiliser les points de leur compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal, dans les conditions et limites prévues par le code du travail.

À ce titre, le salarié qui met en œuvre, successivement, son compte professionnel de prévention et le temps partiel de fin de carrière prévu aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord, pourra bénéficier du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », et des contreparties qui y sont attachées, pendant 18 trimestres, au lieu de 14, avant son départ en retraite.

Sous cette réserve :

- l'ensemble des stipulations des articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ;
- l'ensemble des stipulations des articles 10.2.1, 10.2.2 et 10.2.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu par le présent accord.

Article 10.3.2

Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du compte professionnel de prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10.1 ou 10.2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du compte professionnel de prévention conformément à la procédure prévue par le code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants.

Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du compte professionnel de prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du compte professionnel de prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Article 10.3.3

Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

Le salarié qui mobilise son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du code du travail, le salarié a utilisé son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Article 11

Préparation à la retraite

Tout salarié n'ayant plus que 20 trimestres de cotisations à valider pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peut, à l'occasion de l'entretien visé à l'article 3-1 du présent accord, demander à faire le point avec son responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise, sur les modalités de sa fin de carrière.

Ce bilan retraite est réalisé en prenant en compte les éléments d'information sur sa situation personnelle qui lui sont fournis par son régime de sécurité sociale et sa caisse de retraite complémentaire.

À cette occasion, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise doit transmettre au salarié les informations nécessaires pour évaluer, en toute connaissance de cause, les perspectives qui s'offrent à lui pour ses dernières années de carrière professionnelle.

Article 12

Éventuelle poursuite de l'activité

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les dispositifs permettant une prolongation d'activité au bénéfice des salariés volontaires.

Tout salarié doit recevoir une information sur l'existence de ces dispositifs, au cours de l'entretien prévu à l'article 3-1 du présent accord.

DEUXIÈME PARTIE

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SITUATION D'INAPTITUDE

La convention collective nationale des transports urbains prévoit des dispositifs d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail qui tiennent compte de l'éventualité d'arrêts de travail de longue durée au cours de la carrière professionnelle et qui permettent aux salariés concernés de subir de manière limitée l'impact financier lié à leur maladie ou accident.

En outre, elles rappellent que des mesures d'accompagnement précises ont déjà été mises en place dans la branche en cas d'agression des personnels des entreprises de transport urbain, avec la conclusion de l'accord de branche sécurité du 17 avril 2007.

Elles estiment toutefois nécessaire d'aller au-delà des mesures d'accompagnement aujourd'hui existantes.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance d'une gestion efficace des procédures de reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et invitent les entreprises de la branche à renforcer les moyens susceptibles de faciliter ces reclassements.

Lorsque le reclassement est impossible, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement dans la sortie de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le régime de prévoyance IPRIAC est un dispositif fondamental et unique pour la prise en compte des conséquences financières d'une perte d'emploi liée à une inaptitude professionnelle pour les conducteurs de la branche transport urbain en fin de carrière.

TITRE I^{ER}

FAVORISER LE RECLASSEMENT DES SALARIÉS DÉCLARÉS INAPTES

Article 13

Priorité à l'obligation de reclassement

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le travail qu'il effectuait précédemment, l'employeur doit engager une procédure de reclassement dont le but est de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et éviter ainsi le licenciement.

À ce titre, les parties signataires rappellent que la législation du travail fixe précisément, aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement au salarié, en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail.

Dans les conditions et limites posées par le code du travail, l'obligation de recherche de reclassement s'applique que l'inaptitude soit partielle, totale, temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Les partenaires sociaux soulignent que ce n'est que dans les situations visées par le code du travail, qu'une procédure de licenciement peut être envisagée vis-à-vis du salarié inapte, précédée, le cas échéant, et lorsque le code du travail le prévoit, de la consultation des délégués du personnel ou du comité social et économique.

Dans les cas où la déclaration d'inaptitude engage l'employeur à chercher des solutions permettant de pallier cette situation, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé peut renforcer

l'efficacité de la procédure de reclassement car elle permet au salarié et à l'entreprise de bénéficier d'aides financières et de conseils destinés à faciliter le maintien dans l'emploi. Ainsi, toutes les aides proposées par l'AGEFIPH supposent que la situation de handicap soit reconnue ou en voie de l'être.

Lorsque le licenciement ne peut pas être évité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à accompagner autant que possible les salariés dans un processus de reconversion professionnelle, par exemple en informant notamment ces derniers des outils de formation de nature à permettre cette reconversion (bilan de compétence, compte personnel de formation...).

TITRE II

PRÉVOYANCE EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de prendre en compte la situation économique des salariés devenus inaptes, qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement et dont l'âge rend plus difficile les possibilités de trouver un autre emploi.

Il est donc nécessaire d'accompagner la sortie de l'emploi de ces salariés et durant la période de transition entre l'emploi et l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

En s'engageant, avec les autres professions du transport de marchandises et de voyageurs, dans la conclusion du protocole d'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite, les partenaires sociaux de la branche transport urbain ont mis l'accent sur :

- d'une part, « le réel problème social » que constitue l'inaptitude à la conduite dans les secteurs considérés ;
- d'autre part, sur la nécessité de faire porter les efforts « sur les catégories de personnels pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés ».

Aujourd'hui, au regard du contexte d'allongement de la vie au travail, qui touche l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires sont conduites à s'interroger sur les conditions de sortie de l'emploi des autres catégories professionnelles, susceptibles également d'être confrontées au risque d'inaptitude professionnelle.

Article 14

Attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC)

Les parties signataires réaffirment leur attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) institué par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 permettant le versement d'un revenu de remplacement en cas d'inaptitude à la conduite et impossibilité de reclassement.

Ce régime, modifié par l'accord-cadre « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » du 20 avril 2016 ainsi que par l'avenant n° 7 du même jour « au protocole d'accord du 24 septembre 1980 », vise ainsi à éviter que l'inaptitude à la conduite empêche les salariés de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

À cette fin et depuis le 1^{er} janvier 2017, le régime IPRIAC se caractérise par l'attribution à chaque salarié entrant dans le champ d'application du régime, d'un compte personnel de points au sein duquel sont regroupés :

- des points d'activité, acquis en fonction de la rémunération du salarié et permettant de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations du régime IPRIAC ;
- des points de solidarité acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labélisées par la branche ou en fonction de sa situation personnelle et des événements de vie qu'il rencontre. Ils permettent d'améliorer les prestations de prévoyance.

L'accord-cadre et l'avenant n° 7 susmentionnés du 20 avril 2016 définissent les modalités d'attribution de ces points.

Ce dispositif, qui, depuis le 1^{er} janvier 2017, bénéficie à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du régime, sans condition d'âge, d'ancienneté, ni de temps de conduite, permet d'assurer des garanties importantes au salarié déclaré inapte et ne pouvant bénéficier d'un reclassement, ainsi que le souhaitent les parties signataires.

Article 15

Inaptitude d'autres catégories professionnelles du transport urbain

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude qui envisagera les solutions possibles pour la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés inaptes non conducteurs, non invalides. Pour ce faire, ils feront appel à un cabinet d'étude spécialisé, et s'engagent à rouvrir les négociations à l'issue de cette étude.

TROISIÈME PARTIE

DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI

TITRE I^{ER}

SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 16

Suivi de l'application de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE) le suivi de l'application du présent accord.

À l'occasion d'une de ses réunions, elle fera le point une fois par an de l'application du présent accord dans le cadre de la présentation du bilan social de branche en étudiant notamment :

- des indicateurs sur le vieillissement dans la branche ;
- des indicateurs sur l'absentéisme dans la branche ;
- des indicateurs sur les inaptitudes dans la branche ;
- des indicateurs sur le nombre de bénéficiaires dans la branche d'un temps partiel de fin de carrière, ainsi que sur le nombre de demandes, le nombre et les motifs des refus des passages à temps partiel de fin de carrière. Ces indicateurs différencient les « travailleurs de nuits » et les autres salariés.

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 18

Entrée en application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 19

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 20

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA DÉFINITION, AU CONTENU ET AUX CONDITIONS D'EXERCICE
DE L'ACTIVITÉ DES CONDUCTEURS DE TOURISME ET GRAND TOURISME
ET PORTANT CRÉATION D'UN EMPLOI GRAND TOURISME CONFIRMÉ

NOR : ASET1850045M

IDCC : 16

Entre
OTRE
TLF
FNTR
CNM

D'une part, et

FGTE CFDT
SNATT CFE-CGC
FO UNCP
CFTC FGT SNED

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs prévoyant l'ouverture de négociations sur les métiers du tourisme,

Considérant qu'une partie de l'activité des entreprises de transport interurbain de voyageurs consiste à assurer des prestations touristiques et occasionnelles,

Considérant l'évolution de l'activité des entreprises au regard des nouveaux besoins de la clientèle nécessitant à la fois la mise à jour des définitions des services touristiques et occasionnels et une redéfinition des postes et des missions des conducteurs affectés à ces services,

Les partenaires sociaux ont souhaité redéfinir l'activité tourisme des entreprises de transport interurbain de voyageurs ainsi que la nomenclature des postes attachés à cette activité tout en valorisant l'expérience professionnelle et les compétences du personnel concerné.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la valorisation et l'encouragement des femmes à s'orienter vers les activités tourisme notamment.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

- transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
- autres transports routiers de voyageurs (4939B).

Article 2

Identification des activités de tourisme

Les partenaires sociaux soulignent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, que deux activités peuvent être identifiées.

2.1. Service occasionnel

Le service occasionnel (transport sec) consiste exclusivement au déplacement de personnes par autocar d'un point donné à un autre.

Le service occasionnel n'a pas un caractère de transport régulier.

2.2. Service touristique

Le service touristique consiste en la réalisation d'une prestation globale de transport dans le cadre d'un voyage dont l'objectif est notamment de permettre aux voyageurs :

- de séjourner dans un lieu touristique pour y effectuer des visites ;
- de réaliser un circuit itinérant dans le but de découvrir les curiosités touristiques d'une région ou d'un pays.

Ce voyage est généralement organisé par le transporteur lui-même, une agence de voyages, un organisme habilité ou une association pour ses adhérents.

Ce transport est associé à d'autres prestations telles que le logement, les repas, les visites des sites touristiques.

Les services routiers librement organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

Article 3

Définition et contenu des emplois de conducteurs 145 V et 150 V

Les conducteurs dont les emplois sont définis ci-après remplissent naturellement les conditions pour exercer les emplois de conducteurs des coefficients inférieurs de la nomenclature des emplois dans le transport routier de voyageurs.

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 – personnel roulant « voyageurs », l'emploi n° 10 *bis* du groupe 9 *bis* de la CCNA1 est modifié comme suit :

GROUPE 9 BIS

Emploi 10 *bis*. – Conducteur de tourisme (145 V)

Conducteur ayant exercé pendant au moins 2 ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois 8 et 9 (groupe 7).

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- exécute notamment des activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord ;
- a en toutes circonstances une présentation particulièrement soignée ;
- fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attention courtoise ;
- assure l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accès au véhicule ;
- maîtrise la lecture et la création d'un itinéraire via un support papier (carte) et numérique (GPS) ;
- assiste l'accompagnateur du groupe ou les clients transportés et peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ;
- maîtrise toutes les formalités douanières ou administratives ;
- s'assure le cas échéant de la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs et lieux de visite conformément aux dispositions du programme de voyage ou du bon d'échange ;
- doit être capable d'assurer s'il en a les moyens le dépannage courant de son véhicule et de fournir, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la continuité du voyage ;
- maîtrise le fonctionnement du véhicule et de ses accessoires ainsi que les éléments de sécurité associés,

Sur une année civile, le conducteur doit soit exécuter au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services touristiques tels que définis à l'article 2.2 du présent accord, soit plus de 40 repos journaliers pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme.

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 – personnel roulant « voyageurs », l'emploi n° 11 du groupe 10 de la CCNA1 est modifié comme suit :

GROUPE 10

Emploi 11. – Conducteur grand tourisme (150 V)

Conducteur chargé habituellement de la conduite d'un car et qui remplit toutes les conditions définies aux emplois 8, 9 et 10 *bis*.

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- exécute notamment des activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord ;
- possède des notions dans au moins une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- contribue au bon déroulement du voyage et prend les mesures nécessaires en lien avec l'entreprise ;
- veille à la cohésion des membres du groupe durant le voyage ;
- est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas d'incidents légers, soit si cela est nécessaire, de faire effectuer sous sa surveillance et selon les instructions de l'entreprise la réparation dans un garage.

Son nombre de repos journalier pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

Article 4

Création d'un nouvel emploi : conducteur grand tourisme confirmé

Au sein de la nomenclature et des définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 – personnel roulant « voyageurs », il est créé un emploi 11 *bis* de conducteur grand tourisme confirmé – coefficient 155 V (Groupe 10) – défini comme suit :

Conducteur ayant exercé pendant au moins 8 ans la conduite d'un car, dont 4 ans au coefficient 150 V dans l'entreprise.

Il remplit en outre les conditions suivantes :

- contribue à la préparation et à la cohérence du séjour ;
- participe à la promotion de l'offre commerciale de l'entreprise ;
- maîtrise une langue étrangère en lien avec l'activité commerciale de l'entreprise ;
- est capable d'assurer une transmission des savoir-faire.

Son nombre de repos journalier pris en dehors du domicile (découcher) au cours d'activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord excède 60 par année civile.

Article 5

Rémunération du conducteur grand tourisme confirmé

Le taux horaire conventionnel à l'embauche de rémunération du conducteur grand tourisme confirmé coefficient 155 V (groupe 10) est de 11,29 € brut (valeur mai 2017), correspondant à une majoration de 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche du coefficient 150 V.

La revalorisation de ce taux sera ensuite faite dans les mêmes conditions que pour les autres coefficients des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

Article 6

Dispositions relatives aux déplacements en activité de tourisme

Les partenaires sociaux s'accordent sur les primes suivantes :

6.1. Prime de découcher

Une prime de découcher est allouée par nuitée passée hors du domicile (résidence) habituel du conducteur. Le montant est fixé à 6 € brut.

Cette prime se substitue à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas d'une prime supérieure déjà existante dans l'entreprise, cette dernière continue de s'appliquer sans possibilité de cumul.

Le versement de cette prime ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

6.2. Hébergement et restauration

L'hébergement des conducteurs affectés à des activités de tourisme devront bénéficier d'un hébergement sur la base d'une chambre individuelle avec salle d'eau et sanitaires privatifs.

À titre exceptionnel, dans le cas où l'organisation du séjour ne permettrait pas de disposer d'une salle d'eau et de sanitaires privatifs, le conducteur bénéficiera d'une prime additionnelle d'un montant de 10 € brut par nuitée.

Ils devront bénéficier, sauf cas exceptionnel, de repas chauds.

6.3. Avances sur frais

Quelles que soient les modalités de remboursement des frais en usage dans l'entreprise, des avances sur frais ou des moyens de paiement sont obligatoirement fournis par l'entreprise.

Article 7

Indemnité compensatoire journalière

À l'occasion de l'exécution d'un déplacement d'au moins 3 jours, et à l'exception du premier et du dernier jour et des repos hebdomadaires, si le nombre d'heures rémunérées journalier comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement effectuée.

Cette indemnité vient compenser l'éventuelle insuffisance horaire.

Ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

Article 8

Formation des conducteurs 145 V, 150 V et 155 V

Afin de permettre aux conducteurs 145 V, 150 V et 155 V de poursuivre leur carrière professionnelle, les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser la formation de ces conducteurs y compris au moyen de l'entretien professionnel et du bilan de compétence tels que définis par les dispositions en vigueur.

Par ailleurs, les entreprises pourront recourir au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – particulièrement adaptée pour cette catégorie de personnel – notamment pour ce qui concerne le titre professionnel de conducteur routier interurbain de voyageurs et/ou dans la perspective d'une évolution de carrière vers un emploi de catégorie supérieure.

Les entreprises pourront également envisager les conditions du développement de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux ouvriront une réflexion sur la formation et la qualification des conducteurs portant notamment sur la promotion du certificat complémentaire de spécialisation (CCS) « tourisme » et la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « tourisme ».

Ils conviennent, à cet effet, de la saisine immédiate de la CPNE.

Article 9

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 11

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa signature.

Article 12

Abrogation de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

Article 13

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 20 DU 12 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 5 MARS 1991
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1850054M
IDCC : 16

Entre
OTRE
TLF
FNTR
CNM

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

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

PRÉAMBULE

Considérant le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 871-1 fixant le contenu des dispositifs d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'une aide et L. 911-7 déterminant les garanties complémentaires des salariés ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, qui modifie notamment l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale précité, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise (art. D. 911-1 du code de la sécurité sociale) ;

Considérant le fait que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent, avant le 31 décembre 2017, à une nécessaire mise en conformité du régime complémentaire de frais de santé institué par l'article 8 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Mise à jour du régime complémentaire de frais de santé

L'article 8 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est abrogé et remplacé par l'article 8 rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 8

Régime complémentaire de frais de santé

8.1. Champ d'application

8.1.1. Salariés bénéficiaires

Le présent article s'applique à tous les salariés des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs au premier jour de leur embauche, sous réserve des facultés de dispense d'adhésion fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment celles des articles R. 242-1-6, D. 911-1 et D. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit, en précisant qu'ils ont été préalablement informés par leur employeur des conséquences de leur choix et en indiquant le cadre dans lequel la demande de dispense est formulée ;
- selon la dispense invoquée, fournir les justificatifs nécessaires et renouveler leur choix lors de chaque échéance.

8.1.2. Ayants droit

Le choix du caractère obligatoire ou facultatif de l'adhésion des ayants droit est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise.

Sont ayants droit :

- le conjoint, marié, pacsé ou concubin ;
- le (les) enfant(s) de moins de 18 ans de l'assuré, de son conjoint ou assimilé ;
- les ascendants fiscalement à charge.

La limite d'âge de 18 ans applicable aux enfants du salarié est prorogée jusqu'à leur 28^e anniversaire :

- pour les enfants poursuivant leurs études ;
- pour les enfants primo demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage ou d'alternance.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte « mobilité inclusion » prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

8.1.3. Situation des conjoints travaillant dans la même entreprise

Lorsque les deux conjoints sont salariés d'une même entreprise et que le régime complémentaire de frais de santé de cette entreprise prévoit l'adhésion des ayants droit à titre obligatoire, un des deux est affilié en son nom propre et l'autre en tant qu'ayant droit.

8.2. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Les prestations (nature des actes et niveau de remboursement) du régime complémentaire de frais de santé mises en place par le présent accord respectent les dispositions relatives au contrat responsable. Le panier de santé de référence applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord figure en annexe II.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

8.3. Choix de l'organisme de frais de santé

Le choix de l'organisme de frais de santé est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis de l'instance représentative de consultation ou, à défaut d'existence au sein de la société, des délégués syndicaux.

8.4. Financement

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation de la couverture obligatoire.

8.5. Cessation des garanties et cas de maintien des droits

L'adhésion prend fin le jour de la rupture du contrat de travail du salarié.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, peuvent continuer à être couverts les bénéficiaires de la portabilité prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Mise à jour des prestations

L'annexe II à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est modifiée comme suit :

Garanties du régime complémentaire de frais de santé (applicables au 1^{er} janvier 2018)

Les garanties :

- incluent le remboursement de la sécurité sociale,
- sont remboursées dans la limite des frais réels engagés,
- respectent les dispositions relatives au contrat responsable.

NATURE DES ACTES	SEUIL CONVENTIONNEL
Soins médicaux courants	
Consultations – visites généraliste conventionnées (adhérent DPTAM)	150 % BRSS ⁽¹⁾
Consultations – visites généraliste conventionnées (non adhérent DPTAM)	100 % BRSS ⁽¹⁾
Consultations – visites spécialiste conventionnées (adhérent DPTAM)	300 % BRSS ⁽¹⁾
Consultations – visites spécialiste Conventionnées ou non (non adhérent DPTAM)	100 % BRSS ⁽¹⁾
Auxiliaires médicaux (soins infirmiers, kinésithérapie, pédicures)	200 % BRSS
Analyses et examens de laboratoires (adhérent DPTAM)	200 % BRSS ⁽¹⁾
Analyses et examens de laboratoires (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS ⁽¹⁾

NATURE DES ACTES	SEUIL CONVENTIONNEL
Actes d'imagerie – Radios (adhérent DPTAM)	200 % BRSS ⁽¹⁾
Actes d'imagerie – Radios (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS ⁽¹⁾
Actes techniques médicaux (adhérent DPTAM)	200 % BRSS ⁽¹⁾
Actes techniques médicaux (non adhérent DPTAM)	130 % BRSS
Transport pris en charge sécurité sociale	190 % BRSS ⁽¹⁾
Pharmacie	
Pharmacie à 65 % (SMR majeur/important) Pharmacie à 30 % (SMR modéré) Pharmacie à 15 % (SMR faible)	100 % BRSS
Hospitalisation médicale/chirurgicale	
Frais de séjour conventionné	200 % BRSS
Frais de séjour non conventionné	180 % BRSS
Honoraires (adhérent DPTAM)	200 % BRSS ⁽¹⁾
Honoraires (non adhérent DPTAM)	180 % BRSS ⁽¹⁾
Forfait journalier	100 % FR
Chambre particulière, y compris maternité Établissements conventionnés	100 % FR
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 heures (adhérent DPTAM)	200 % BRSS ⁽¹⁾
Frais chirurgicaux sans hospitalisation ou hospitalisation de moins de 24 heures (non adhérent DPTAM)	180 % BRSS ⁽¹⁾
Optique	
Prise en charge d'un équipement complet (composé d'une monture et de 2 verres) par période de 2 ans ⁽²⁾ sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue (périodicité de 1 an)	
Monture 2 verres simples (*)	290 € incluant la monture ⁽³⁾
Monture 1 verre simple et 1 verre complexe (**)	360 € incluant la monture ⁽³⁾
Monture 2 verres complexes	430 € incluant la monture ⁽³⁾
Monture 1 verre simple et 1 verre hypercomplexe (***)	430 € incluant la monture ⁽³⁾
Monture 1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	500 € incluant la monture ⁽³⁾
Monture 2 verres hypercomplexes	570 € incluant la monture ⁽³⁾
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS
Dentaire	
Soins dentaires	370 % BRSS
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	370 % BRSS
Prothèses dentaires (non prises en charge par la sécurité sociale)	322,50 €/prothèse

NATURE DES ACTES	SEUIL CONVENTIONNEL
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	400 % BRSS
Autres soins	
Maternité	15 % PMSS par enfant doublé si gémellaire
Orthopédie	200 % BRSS
Prothèse médicale Prise en charge ou non par la sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèse auditive	100 % BRSS
Vaccins prescrits pris en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS
Vaccins prescrits non pris en charge par la sécurité sociale	30 € par an et par bénéficiaire
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale (21 jours)	15 % PMSS par an
Diététicien – Ostéopathe – Homéopathe – Acupuncteur – Chiropracteur – Podologue, agréés (forfait)	120 € par an et par bénéficiaire pour ensemble actes
<p>DPTAM : dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels.</p> <p>(1) Le remboursement des dépassements d'honoraires de médecins qui n'adhèrent pas aux DPTM doit être inférieur de 20 % au moins à celui proposé par le même contrat pour le remboursement des dépassements d'honoraires de médecins qui adhèrent auxdits dispositifs.</p> <p>(2) Cette période de 2 ans débute, soit à compter de la date d'adhésion au régime, soit à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>(3) Le plafonnement de la monture prévu par l'article 2 du décret n° 2014-1374 est de 150 € depuis le 1^{er} janvier 2016.</p> <p>(*) Verres simples : verres dont la sphère est comprise entre – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries.</p> <p>(**) Verres complexes : verres simple foyer dont la sphère est hors zone – 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.</p> <p>(***) Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone – 8,00 à + 8,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.</p>	

Article 3

Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T4

Convention collective nationale
IDCC : 3212. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU BARÈME DES MINIMA POUR 2018

NOR : ASET1850048M
IDCC : 3212

Entre
FNTP
SCOP BTP

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
CFDT FNSCB
CFE-CGC BTP
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2018 les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

(En euros.)

A1	27 930
A2	30 378
B	32 439
B1	35 061
B2	37 400
B3	38 978
B4	41 991

C1	43 748
C2	50 987

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

A1	32 120
A2	34 935
B	37 305
B1	40 320
B2	43 010
B3	44 825
B4	48 290
C1	50 310
C2	58 635

Article 3

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Paris, le 21 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 MISE EN PLACE, AU RÔLE ET AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION
PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850041M
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 loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à la construction d'une convention collective nationale de progrès couvrant l'ensemble des entreprises relevant du champ IDCC 1821.

Elles considèrent que le dialogue social et la négociation au niveau de la branche professionnelle se doivent d'être constructifs pour, notamment, répondre aux intérêts et besoins de la communauté de travail des entreprises des divers secteurs d'activité composant celle-ci, assurer la pérennité et le développement des entreprises de ces secteurs et de l'emploi.

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser la recherche de solutions optimales pour les intérêts de tous au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet essentiellement :

- d’adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels au regard des spécificités et besoins des activités professionnelles et des salariés relevant de la branche ;
- compléter et/ou conforter les droits, libertés et garanties collectives des salariés au sein de la branche ;
- de mettre en place des actions et outils permettant la valorisation et la transmission des métiers, des savoirs et des savoir-faire de la branche, promouvoir en ce sens l’emploi, la formation initiale et continue, l’apprentissage ;
- de définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord.

Les parties signataires rappellent l’importance d’une participation effective et active des délégations d’employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d’interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s’engagent à assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de favoriser la diversité dans la composition des délégations patronales et syndicales. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, devront tendre vers la parité entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la convention collective IDCC 1821 prévoit dans son article 39, le rôle, la composition et la procédure de la commission d’interprétation de branche. En revanche, les missions et le fonctionnement de la commission de négociation procédaient jusqu’à présent dans la branche d’un usage et non d’un accord.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l’emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci. Les règles relatives au rôle, à la composition et à la procédure de la commission nationale de conciliation relèvent, elles, de l’article 40 de la convention collective. Les règles relatives au fonctionnement de l’observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l’article L. 2232-10 du code du travail seront définies dans un accord distinct.

L’objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d’interprétation définie à l’article L. 2232-9 du code du travail en révisant l’article 39 de la convention collective.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l’article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) dans la branche IDCC 1821.

La CPPNI de branche ainsi créée vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire d’interprétation telle que prévue par l’article 39 de la convention collective. Ainsi, le présent accord abroge et remplace ledit article 39.

L’ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Article 2

Nouvelle rédaction de l'article 39 de la convention collective

L'article 39 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1. Missions

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ou des accords de branche.

2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

a) Composition en format de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b) Fonctionnement en format de négociation

La CCPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni@fedecristal.fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 3

Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

Des autorisations d'absence sont accordées aux participants aux réunions de la CPPNI dans les conditions définies à l'article 9 *b* de la convention collective.

La prise en charge des frais des participants représentant les salariés aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions suivantes :

a) Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Les mêmes règles de remboursement sont également applicables à toutes les réunions paritaires de la branche prévues aux articles 39 et 40 de la convention collective.

Les frais engagés par les salariés d'entreprises adhérentes à l'organisation patronale et relevant de la convention collective pour participer aux réunions de la CPPNI donnent lieu à remboursement dans la limite, par organisation syndicale représentative dans la branche, de quatre salariés, issus des différentes entreprises de la branche, étant entendu qu'une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe.

Lorsque l'entreprise (ou l'établissement) n'adhère pas à une organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire ou adhérente à la convention collective IDCC 1821, elle prend en charge pour son compte le remboursement des frais de déplacements et de séjour des salariés qui assistent à une réunion paritaire de branche et à sa réunion préparatoire. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

Lorsque le représentant fédéral qui participe aux réunions de la branche est salarié d'une entreprise adhérente à une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche, ses frais sont pris en charge par celle-ci. Si son entreprise n'est pas adhérente à une organisation professionnelle représentative dans la branche, il reviendra à cette entreprise de procéder au remboursement des frais. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

b) Nature des frais pris en charge et limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires décidées d'un commun accord entre les parties. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et des repas, sur production des justificatifs correspondants.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés participant à une instance paritaire visée aux articles 39 et 40 de la convention collective sont précisées dans le tableau suivant :

FRAIS DE TRANSPORT			
	Base de remboursement	Plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du billet SNCF aller/retour en seconde classe.	Seuls sont remboursés les montants figurant sur les billets compostés ou les justificatifs de voyage délivrés par la SNCF (les e-billets ne sont pas considérés comme des justificatifs).

FRAIS DE TRANSPORT			
Avion	Frais réels engagés	Autorisé uniquement si la durée du trajet en train entre le lieu de résidence et le lieu de réunion est supérieure à plus de 5 heures de train.	Carte d'embarquement et facture de la compagnie aérienne ou de l'agence de voyages.
Transports en commun	Frais réel sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement. Maximum de 6 tickets de métro par journée.	Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour leurs trajets depuis la gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion, ils utilisent les transports en commun (métro, RER, bus...)	Titres de transport composés et facture
Voiture	Indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal.	L'usage des voitures de société n'est pas pris en charge. Le remboursement est limité aux déplacements ne dépassant pas 150 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2 ^e classe de la gare la plus proche du lieu de résidence au lieu de réunion.	Copie de la carte grise.
Péage/parking	Frais réels engagés	La durée de parking est fonction de la durée du déplacement lié à la réunion paritaire et/ou préparatoire	Originaux des tickets de péage.

FRAIS DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT			
Repas	Forfait de 25 € par repas (déjeuners et dîners)	Repas du soir dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 21 heures.	Original du ticket de caisse.
Hôtel/petit-déjeuner	Forfait de 110 €	Réunion programmée le matin uniquement : prise en charge de la nuit d'hôtel la veille si l'heure de la réunion et le temps de déplacement conduit le représentant à quitter son lieu de résidence avant 7 heures. Réunion programmée uniquement l'après-midi : si l'heure de fin de réunion et le temps de déplacement conduisent le salarié à rejoindre son domicile après 22 heures.	Original de la facture acquittée d'hôtel avec détails.

Les montants mentionnés pourront faire l'objet de réactualisations compte tenu notamment de l'augmentation des tarifs et prix pratiqués sur les postes de frais considérés.

Cas de force majeure : les situations exceptionnelles (grève, incident grave, annulation de dernière minute à l'initiative de l'organisation patronale etc.) font l'objet d'un traitement approprié et ne contreviennent pas au remboursement des frais sur présentation de justificatifs.

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNI n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est toutefois noté que les dispositions visées à l'article 3 *a*, et mentionnant l'absence de barème syndical dans certaines entreprises, concernent plus particulièrement les TPE-PME.

Article 5

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 indéterminée.

Article 6

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 7

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

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.

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

Article 8

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.)

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 MODIFICATION DES ARTICLES 9 *B* ET 40 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850040M

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

Les partenaires sociaux de la branche IDCC 1821 ont signé un accord portant sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature de cet accord, il a été convenu de conclure simultanément un accord de branche distinct relatif d'une part aux autorisations d'absence des salariés membres des commissions paritaires de la profession et d'autre part à la commission de conciliation.

Ces deux sujets font l'objet respectivement de l'article 9 *b* et de l'article 40 de la convention collective nationale IDCC 1821.

En conséquence, le présent accord vise à modifier ces deux articles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent au texte de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821), et plus spécifiquement aux articles 9 *b* et 40.

Article 2

Nouvelle rédaction de l'article 9 b de la convention collective

L'article 9 *b* de la convention collective relatif aux autorisations d'absence dans le cadre des commissions paritaires de la profession et intitulé « *b*) Commissions paritaires de la profession » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *b*) Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs réunions préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci. Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective. »

Article 3

Nouvelle rédaction de l'article 40 de la convention collective

L'article 40 de la convention collective relatif à la commission nationale de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Commission nationale de conciliation

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention, de ses annexes, avenants et accords de branche.

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Procédure

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur-le-champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est né le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties. »

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision de deux articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux autorisations d'absence et à la commission de conciliation n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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 indéterminée.

Article 6

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 7

Publication/Extension

Le présent accord 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.

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

Article 8

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

165180020-000118

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
