

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/05 DU 17 FÉVRIER 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	131

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (agences générales) : avenant n° 2 du 11 décembre 2017 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	3
Assurances (agences générales) : avenant n° 18 du 11 décembre 2017 à l'accord du 2 juin 2003 relatif au barème des salaires minima annuels bruts	6
Banque : accord du 21 novembre 2017 relatif à l'intéressement de branche	8
Bricolage : accord du 8 septembre 2017 relatif à la formation professionnelle.....	20
Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise]) : accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux.....	44
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle	57
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux.....	60
Métallurgie (région parisienne [OETAM]) : avenant du 25 septembre 2017 à la convention collective	62
Plasturgie : accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires minima mensuels pour 2018...	69
Poissonnerie : convention collective nationale du 28 novembre 2017.....	73
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 8 décembre 2017 relatif à la classification des emplois	100
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux instances paritaires de branche.....	118
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 8 décembre 2017 relatif au financement du paritarisme	127

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 2 DU 11 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1850078M
IDCC : 2335

Entre :

AGEA,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banques ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen des montants de consommation des agences générales d'assurances, les parties au présent accord ont décidé de modifier l'accord du 26 novembre 2015 pour en adapter les taux de contribution à la formation professionnelle pour les années 2018 et 2019.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes à l'article 16 :

« Article 16

Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à OPCABAIA.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour les collectes de 2018 et de 2019, des taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014 pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

Pour les collectes de 2018 et de 2019, les parties décident de supprimer les taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014 pour les agences générales d'assurances de 11 salariés et plus.

Les parties conviennent de se revoir à l'automne 2018 pour étudier l'impact de ces mesures et envisager ensemble une éventuelle évolution des taux de contribution pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés et les agences générales d'assurances de 11 salariés et plus.

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;
- et 0,65 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.2. Agences générales d'assurances de 11 à moins de 20 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 à moins de 20 salariés est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.3. Agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;

- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
 - 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.4. Agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
 - 0,10 % au titre du plan de formation ;
 - 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
 - 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
 - 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.5. Agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés est fixée à 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
 - 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
 - 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
 - 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.6. Cas particuliers

CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du congé individuel de formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès d'OPCABAIA, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Exercice en société de capitaux

Les sociétés "agent général" sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.7. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP. »

Fait à Paris, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 18 DU 11 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 2 JUIN 2003
RELATIF AU BARÈME DES SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS
NOR : ASET1850079M
IDCC : 2335

Entre :

AGEA,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banque ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Barème des salaires minima annuels bruts
relevant de l'annexe I*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT pour 151,67 heures
Classe 1	18 112
Classe 2	19 406
Classe 3	21 012
Classe 4	23 683

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT pour 151,67 heures
Classe 5	27 935
Classe 6	36 433

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Fait à Paris, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2017
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE

NOR : ASET1850085M

IDCC : 2120

Entre :

AFB,

D'une part, et

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Préambule et objet de l'accord

Le présent accord est destiné à permettre aux banques n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à servir de « tremplin » à la mise en place de leur propre dispositif, prenant davantage en compte leurs spécificités et objectifs pour améliorer leurs résultats et leurs performances.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et il est sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe ayant le même objet, déjà conclus.

Il est destiné aux banques ayant un effectif de moins de 50 salariés mais il est également accessible aux autres banques.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs

organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Z, 66-19B ;

- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'accord d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord (cf. annexe I).

Article 3

Transposition de l'annexe I de l'accord de branche au sein des entreprises

Pour bénéficier des dispositions d'un accord d'intéressement d'entreprise, conclu conformément aux dispositions du code du travail ⁽¹⁾ et telles que définies à l'annexe I au présent accord, les entreprises visées à l'article 2 doivent respecter les modalités prévues à l'annexe II du présent accord.

Article 4

Évolutions réglementaires. – Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

Article 5

Date d'effet. – Durée de l'accord

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de 1^{er} janvier 2018.

Son annexe I doit être transposée dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 2.

Article 6

Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Son rôle est de suivre l'application de l'accord dans les entreprises qui l'ont mise en place.

Un bilan annuel de l'accord sera établi, sur la base duquel la commission pourra formuler toute proposition aux signataires en vue d'adapter, le cas échéant, les objectifs de l'accord ou de modifier certaines règles en fonction, notamment, des pratiques constatées au sein des entreprises ayant adhéré à l'accord de branche.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives suivantes : CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB CFE-CGC et d'un nombre équivalent de représentants des banques, ainsi que de représentants de l'AFB.

Article 7

Révision et dénonciation

Après avis de la commission de suivi, prévue à l'article 6 du présent accord, les signataires pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

(1) Art L 3312-5 CT dans l'état actuel des textes.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet :

- lors de l'éventuel renouvellement de la transposition de l'annexe I de l'accord de branche (à l'issue des trois premiers exercices d'application) pour les entreprises ayant déjà choisi d'appliquer l'accord de branche à la date de dépôt de l'avenant,

ou

- lors de la première transposition de l'annexe I de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche et ses annexes (en particulier l'annexe I) d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Fait à Paris, le 21 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ACCORD D'INTÉRESSEMENT D'ENTREPRISE
conclu pour les exercices 2XXX, 2XXY, 2XXZ
dans le cadre de la transposition de l'annexe I
de l'accord d'intéressement de branche des banques
du 21 novembre 2017

Copie remise en main propre à chaque bénéficiaire, après signature de la liste d'émargement.

Article 1^{er}

Preamble

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la banque....., dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017.

Il est destiné à permettre à la banque..... de bénéficier d'un dispositif d'intéressement à ses résultats et à ses performances, sans avoir à en négocier le contenu.

Article 2

Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

Article 3

Bénéficiaires. - Condition d'ancienneté

A. – Salariés de l'entreprise

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail de droit français à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

B. – Dirigeants de l'entreprise

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant...) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :

- avoir une ancienneté minimum de 3 mois au cours de l'exercice social considéré, dans des conditions identiques à celles décrites aux alinéas 1 et 2 de l'article 3-A du présent accord ;
- être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

Article 4

Formule de calcul de l'intéressement

a) Seuil de déclenchement

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- le résultat net comptable ⁽¹⁾ de l'entreprise doit être positif.

b) Modalités de calcul du montant global d'intéressement :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat d'exploitation ⁽²⁾ de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.a du présent accord est remplie)
- et dans la limite de 3 % de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la banque).

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

Article 5

Plafond collectif et plafond individuel

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale. pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice

(1) Résultat net : Il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

(2) Résultat d'exploitation : il correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque.

Ces deux types de résultats sont définis par le modèle de compte de résultat du règlement comptable bancaire de l'ANC N° 2014-07.

considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Article 6

Modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant global de l'intéressement est réparti à concurrence :

- de 50 % du montant global au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré,
 - pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail ⁽¹⁾ ;
 - toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires) ;
- pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

et

- de 50 % proportionnellement aux salaires bruts fixes annuels de base de référence (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la banque) de l'exercice considéré.
 - pour les dirigeants non-salariés, le revenu professionnel perçu par ces derniers (imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;
 - pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle ou de maladie, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé :

- toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail ⁽²⁾. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet du présent accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

(1) Art L. 3314-5 CT dans l'état actuel des textes.

(2) Art L. 3314-9 CT en l'état actuel des textes.

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

À cette occasion, chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement dans les plans d'épargne salariale de sa prime d'intéressement et est informé du délai dans lequel il peut formuler sa demande. Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans les plans d'épargne salariale, tels qu'ils sont mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE ⁽¹⁾ désigné à cet effet par le règlement du PEE ⁽²⁾ ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. À défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI ⁽³⁾ de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan (au minimum 5 ans). Les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 8

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée au moment de son départ, et en l'absence d'un PEE ou d'un PEI dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Au-delà de ce délai, les sommes seront remises à la caisse de dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par le code de la sécurité sociale ⁽⁴⁾.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 s'appliquent. La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du règlement du plan d'épargne salariale continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le code monétaire et financier ⁽⁵⁾.

Enfin, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais

(1) PCPE : fonds commun de placement d'entreprise.

(2) PEE : plan d'épargne d'entreprise.

(3) PEI de branche : plan d'épargne interentreprises de branche, mis en place par l'accord de branche du 7 juillet 2003 et destiné aux banques AFB dépourvues de PEE.

(4) Ce délai est actuellement de 30 ans.

(5) Au III de l'article L. 312-20 du CMF en l'état actuel des textes.

de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant ⁽¹⁾. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9

Supplément d'intéressement

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe III du présent accord).

Article 10

Régime fiscal et social

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et elles sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Elles sont cependant soumises au forfait social et, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Elles sont également soumises à la charge des bénéficiaires, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf en cas de versement dans un plan d'épargne entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises de branche dans la situation visée à l'article 7 du présent accord.

Article 11

Information

L'employeur devra instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Il précisera les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans l'entreprise n'existent ni comité social et économique ou du comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord. Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 8 du présent accord, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et indiquant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail ⁽²⁾.

(1) Art. L. 3341-7 CT en l'état actuel des textes.

(2) Art. L. 2323-8 CT en l'état actuel des textes.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre sur le plan de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord. À cet effet, le comité social et économique ou le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués de personnel pourront, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

Article 12

Évolutions réglementaires. – Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 13

Date d'effet – Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 ans, dans l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord doit être conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice l'exercice social d'application.

Article 14

Dépôt et Publicité

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les 15 jours de sa signature ⁽¹⁾ auprès des services de la DIRECCTE du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires (un original signé et un autre adressé sous support électronique).

Il fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de la banque....., en version papier ou par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord.

(1) En cas de conclusion avec un ou plusieurs délégués syndicaux, le délai de 15 jours court à compter de la fin du délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales pour éventuellement s'opposer à l'accord et, les pièces suivantes doivent être adressées au DIRECCTE : copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, copie du PV des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, un bordereau de dépôt et, le cas échéant, la liste des établissements ayant des implantations distinctes avec leurs adresses, en trois exemplaires.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du PV de carence aux élections professionnelles.

ANNEXE II

ACCORD D'ENTREPRISE
POUR L'APPLICATION DE L'ANNEXE I
DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE DU.....
AU SEIN DE LA BANQUE.....

Remise en main propre à chaque bénéficiaire, accompagnée d'une copie de l'accord d'intéressement de branche et de ses annexes et après signature de la liste d'émargement.

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre les soussignés :

La banque.....

au capital de.....

immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) sous le numéro.....

agréée auprès de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) sous le numéro.....

Représentée par..... Agissant en qualité de.....

D'une part,

Et

Les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales :

(Nom des délégués syndicaux et des organisations syndicales signataires)

.....

.....

.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales)

.....

.....

.....

Ou

Le Comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du (PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le..... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La banque..... applique l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017 et en particulier son annexe 1 dans la totalité de ses dispositions, pour une durée de 3 années à compter de l'exercice social démarrant le..... et se terminant le..... et pour les deux exercices suivants, soit jusqu'au.....

Un exemplaire est remis par tout moyen à chaque bénéficiaire de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise accompagné d'un exemplaire de l'accord de branche et de ses annexes, après signature de la liste d'émargement prévue à cet effet.

..... exemplaires originaux du présent accord sont adressés à la DIRECCTE de.....

Fait à.....le.....

Cachet de la banque

Pour la banque..... Pour le syndicat.....

M..... (Indiquer le nom de chaque syndicat signataire)

Agissant en qualité de..... M.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales et nom des organisations syndicales concernées)

.....

.....

.....

Ou

Le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du..... (joindre le PV en annexe).

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le..... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

SIGNATURE :

SIGNATURES :

PJ : liste d'émargement signée par tous les bénéficiaires + accord d'intéressement de branche et ses annexes + le cas échéant mandat de chaque salarié mandaté signé par son organisation syndicale.

ANNEXE III
SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

(facultatif)

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra pratiquer un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son directoire ou, en l'absence de telles structures le chef d'entreprise, peuvent décider d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la DIRECCTE dont dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le montant total du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément d'intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient obligatoirement en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir distribuer un supplément d'intéressement, l'entreprise doit donc avoir préalablement :

- appliqué l'accord d'intéressement au titre du dernier exercice clos ;
- et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

- est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice clos ;
- est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement ;
- doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après signature d'une liste d'émargement.

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850074M
IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité et leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et aux demandeurs d'emploi, d'améliorer et d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers.

Les signataires souhaitent poursuivre leurs engagements en matière de formation professionnelle continue en adaptant leur accord de branche du 2 décembre 2004 aux évolutions juridiques, notamment par rapport à celles issues de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, la formation professionnelle et la démocratie sociale.

Dans le prolongement de l'évolution de la réglementation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent que la branche du bricolage participe à l'objectif national de qualification des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux effectuent un suivi régulier de la progression professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, en termes de qualification, de promotion.

Les signataires rappellent ainsi leur attachement à l'objectif de qualification mentionné dans le code du travail qui prévoit que « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Les partenaires sociaux souhaitent aussi rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet. De manière générale, les signataires prônent un égal accès à la formation par la possibilité pour le salarié de demander, à tout moment, à suivre une formation.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement, et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un engagement réciproque des salariés et des employeurs. Le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation s'organise à l'initiative du salarié.

Les signataires conviennent donc de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles conduites tout au long de leur vie professionnelle, en mobilisant chacun des accès : plan de formation et CIF.

L'implication de tous les acteurs de la formation garantit la progression professionnelle.

En outre, les signataires souhaitent favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation, ou le contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Orientations générales de la branche

Les organisations syndicales et patronale de la branche ont travaillé sur les orientations générales en matière d'emploi et de formation professionnelle et ont établi, les priorités suivantes :

- anticiper les évolutions technologiques, les évolutions démographiques et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par la professionnalisation et par l'apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les personnes en insertion dans la vie professionnelle aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- mettre en œuvre les actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle tel que prévu dans l'accord spécifique sur l'égalité professionnelle ;

- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une longue absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information leur permettant de :
 - communiquer auprès des salariés sur :
 - l'évolution prévisible des emplois dans la branche (ou du marché du travail) ;
 - l'évolution des qualifications qui en résulte ;
 - les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
 - accompagner les salariés dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- favoriser la possibilité pour les demandeurs d'emploi de pouvoir se former également.

Par ailleurs, les signataires souhaitent, à l'instar du législateur, appliquer cette politique de formation à l'ensemble des publics prioritaires qui, dans la branche du bricolage, sont les suivants :

- les travailleurs handicapés ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les seniors ;
- les jeunes ;
- les bas niveaux de qualification et les personnes sans qualification et les plus éloignés de l'emploi ;
- les salariés soumis à la pénibilité au travail ;
- les publics ne disposant pas du socle commun de connaissances et de compétences.

Les signataires conviennent qu'il appartient à la CPNEFP de suivre la mise en application de ces orientations générales de formation au niveau de la branche.

Article 2

Acteurs de la formation professionnelle continue

2.1. Salarié

Les salariés sont de plus en plus des acteurs essentiels de la formation professionnelle, et ce grâce à des dispositifs pédagogiques permettant de créer de véritables parcours personnalisés.

Que le salarié veuille acquérir de nouvelles compétences, suivre une formation complète, juste faire le point, ou envisager une reconversion professionnelle, diverses possibilités s'offrent à lui, dans les conditions définies dans l'accord ci-après, dont notamment :

- les outils d'orientation professionnelle (entretien professionnel, bilan compétences, conseil en évolution professionnelle) ;
- le plan de formation ;
- la période de professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

En cela, le salarié reste l'acteur central de sa propre formation, la diffusion de toute information pouvant être destinée et utile au salarié dans le choix de sa formation ou dispositif d'orientation, est encouragée par les signataires du présent accord.

À cette fin, les employeurs de la branche mettent à disposition des salariés sur le site de la FMB une fiche d'information indiquant :

- les principaux dispositifs de formation à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur ;
- les lieux où le salarié peut rechercher l'information et les aides pour l'aider à s'orienter ;

- le code Nace (anciennement NAF/APE) des entreprises de la branche du bricolage, nécessaire lors de la connexion sur le site du CPF ;
- le rappel que les IRP peuvent accompagner le salarié.

2.2. Entreprise

L'employeur joue un rôle primordial puisqu'il a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois métiers, des technologies et des organisations. Il participe au développement de leurs compétences.

À ce titre, la place laissée aux responsables hiérarchiques dans le développement de la formation professionnelle en entreprise, en lien avec le service formation et la politique d'entreprise, est essentielle. En effet, ils participent à l'orientation, à l'identification et à la qualification des besoins au regard du métier, du poste, de l'emploi et l'évolution du salarié, et au suivi de la mise en application de la formation en entreprise.

2.3. Institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre de la formation des salariés dans l'entreprise relève du pouvoir de l'employeur. Elle se traduit par l'adoption d'un plan de formation annuel (voire pluriannuel). Le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est consulté pour avis sur les orientations, le plan de formation et le bilan.

De manière générale, les comités d'entreprise doivent recevoir tous les documents nécessaires à la compréhension de la politique générale de formation au sein de l'entreprise. Ils doivent, à ce titre, recevoir les documents conformément au code du travail, avant les réunions sur la formation, leur permettant ainsi de bénéficier d'une vision collective de la formation professionnelle continue dans leur entreprise.

2.4. Organismes de formation

Pour assurer le déroulement des formations, les employeurs peuvent faire appel à des organismes de formation. Les entreprises peuvent également créer leur propre organisme de formation d'entreprise, ou encore effectuer de la formation interne dès lors qu'elles disposent d'une personne, en tout ou partie en charge de la formation. Ces derniers facilitent la réponse au besoin par une formation adaptée.

Les signataires rappellent la responsabilité des organismes de formation vis-à-vis de l'attestation de formation. À l'issue d'une formation, le prestataire est tenu de délivrer au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

2.5. Branche professionnelle

2.5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a notamment pour attribution principale de :

- veiller à la mise en œuvre des politiques emploi et formation définies dans les accords de la branche ;
- prendre toute décision nécessaire pour faciliter l'accès à la formation des salariés ;
- garantir la promotion et l'information autour des métiers de la branche ;
- vérifier le respect par les organismes de formation, des cahiers des charges concernant les formations délivrées dans le cadre de CQP ».

2.5.2. Section paritaire professionnelle

La section paritaire professionnelle a pour mission de définir les modalités d'utilisation des fonds de la formation. À ce titre, elle transmet à l'OPCA les priorités de formation, ainsi que les modalités financières de prise en charge, conformément à la législation en vigueur.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique financière de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

À défaut de positionnement de la section paritaire professionnelle et/ou de l'OPCA, les modalités de prise en charge des différents dispositifs de formation, se font conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

2.6. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé est un organisme chargé de collecter, notamment les fonds liés au plan de formation, au compte personnel de formation et à la professionnalisation. Ces fonds permettent ainsi à l'OPCA de financer en tout ou partie des formations, en fonction des directives de la branche professionnelle. Au-delà de la contribution au développement de la formation professionnelle, l'OPCA assure l'ensemble des missions qui lui sont confiées par la législation en vigueur et ce, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal. Toutefois, en cas de versements volontaires, des services complémentaires seront proposés par l'OPCA à ces entreprises.

Les signataires demandent à l'OPCA de déployer chacune de ces missions notamment :

- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises quelle que soit leur taille ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- la recherche de cofinancements complémentaires (FPSPP, FSE, EDEC...) et le conseil des adhérents sur les actions à mener en ce sens. Ainsi, à chaque appel à projet publié par l'un des organismes financeurs, dans le cadre de sa mission d'ingénierie financière, l'OPCA communique par écrit les éléments à la branche pour que cette dernière puisse statuer sur l'intérêt de la réponse à y apporter ;
- au-delà du positionnement de la branche, chaque entreprise conserve la possibilité de solliciter l'OPCA sur le montage d'une réponse à l'appel à projet.

Les salariés et entreprises peuvent accéder à un lien vers le site de l'OPCA désigné par la branche sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org.

2.7. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la branche choisit « l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce » géré par l'OPCA de la branche, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- mettre en œuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre, d'anticiper et de communiquer sur les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

Les signataires conviennent que les membres de la CPNEFP de la branche assureront le pilotage de l'observatoire de branche.

Article 3

Accès à la formation

3.1. Plan de formation

3.1.1. Initiative en matière de plan de formation

Selon l'article L. 6312-1 code du travail, le plan de formation réunit toutes les actions de formations qui sont de la seule initiative de l'employeur et peut donc choisir les salariés partant en formation et les actions à mettre en œuvre, le moment du départ en formation (sous réserve du respect notamment des règles de non-discrimination, de mise en œuvre des formations obligatoires, consultation des institutions représentatives du personnel...).

Les signataires du présent accord souhaitent privilégier les initiatives des salariés en matière de demande de formation.

Les signataires rappellent l'obligation du salarié de respecter les directives de l'employeur dans le cadre de la garantie d'accès à la formation.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc, à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

Les signataires demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation.

Dans le cadre de son plan de formation, conformément aux articles L. 6321-1 et suivants, l'employeur se doit d'identifier les actions de formation visant :

- l'adaptation au poste de travail, notamment dans le cadre d'une prise de fonction ou de mission ;
- l'adaptation au maintien et/ou à l'évolution de l'emploi, correspondant aux actions qui permettent de réactualiser ses connaissances ou d'acquérir des compétences liées à une évolution prévue ou à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de sa mission ;
- le développement des compétences, faisant référence aux actions permettant d'acquérir des compétences dont le salarié aura besoin au regard d'une évolution professionnelle potentielle ultérieure.

Les signataires rappellent que toute formation relevant de l'adaptation au poste de travail ou du maintien et/ou évolution de l'emploi se réalisent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Les formations relevant du développement des compétences peuvent quant à elles se dérouler hors temps de travail sous réserve de l'accord du salarié. Les heures se déroulant hors temps de travail dans le cadre du plan de formation, donnent lieu à l'octroi d'une allocation formation au salarié, telle que prévue par la loi.

Les signataires rappellent aux entreprises que l'employeur présente son plan de formation aux institutions représentatives du personnel de manière catégorisée.

Enfin, pour une action de formation donnée, il est possible de co-articuler le plan de formation avec le CPF ou le CIF sous réserve de respecter les conditions de mise en œuvre de chacun des dispositifs mobilisés. Les signataires souhaitent ainsi encourager le co-investissement en matière de formation.

3.1.2. Garantie d'accès à l'évolution professionnelle

La garantie d'accès à l'évolution professionnelle correspond aux engagements compris dans le code du travail et regroupant un ensemble d'obligations à destination de chaque salarié tous les 6 ans d'ancienneté :

- l'entretien professionnel : il vise à échanger sur les perspectives professionnelles des salariés notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- l'accès à 2 des 3 critères suivants :
 - une formation : il s'agit d'un dispositif permettant d'acquérir des savoirs et visant un objectif prédéterminé, quelle que soit la méthode pédagogique utilisée dans le respect de la législation en vigueur et plus spécifiquement l'article L. 6353-1 du code du travail ;
 - une certification totale ou partielle acquise par la formation ou la VAE : il s'agit des formations visant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles ;
 - une progression professionnelle ou salariale :
 - la progression professionnelle s'entend de toute progression dans l'emploi actuel ou dans un autre emploi, identifiée par l'entreprise ;
 - la progression salariale vise les augmentations de salaires.

Tous les 6 ans d'ancienneté, chaque salarié bénéficie d'un état des lieux récapitulatif des actions conduites dans le cadre de cette garantie d'accès. Pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 8 mars 2014, le bilan leur sera remis pour la première fois en 2020.

En cas de transfert de salarié avec reprise d'ancienneté, l'ensemble des pièces justificatives apportant la preuve de la réalisation des engagements de la garantie d'accès est transmis par l'entreprise d'origine au repreneur. En cas d'impossibilité de transfert de ces données, il appartient au repreneur de définir les modalités de dédommagement.

3.2. Compte personnel de formation (CPF)

Les signataires conviennent que la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue aussi par le développement des compétences dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

3.2.1. Principe

Les compteurs CPF des salariés s'alimentent en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année civile dans la limite d'un plafond de 150 heures selon la réglementation en vigueur.

Les signataires rappellent que toute personne active bénéficie d'un compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation vise des actions de formation répertoriées sur l'une des listes d'éligibilité accessible sur le site www.moncompteformation.gouv.fr au moment de la mobilisation du compteur. Ces actions concernent principalement des formations certifiantes (diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle) ou des formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle. Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ou d'une certification visant le socle de connaissances et de compétences par l'intermédiaire de son CPF.

Les démarches pour trouver et demander une formation dans le cadre du CPF doivent être effectuées par le salarié sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Les signataires rappellent que le code NAF de la branche est 47.52B.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission locale, APEC, OPACIF...).

Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Les signataires rappellent que les actions de formation effectuées dans le cadre du CPF se déroulent en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur ;
- ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié.

3.2.2. Priorités au titre du CPF

Afin de faciliter la recherche de formations CPF aux salariés, la CPNEFP a identifié des formations directement en lien avec les métiers du secteur du bricolage dans le cadre de la liste de branche.

3.2.3. Financement du CPF

Le financement des heures abondées par l'employeur est assuré par l'OPCA de branche ou par l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF.

L'acceptation de la prise en charge financière des CPF relève des règles de l'OPCA ou de l'entreprise en cas de gestion interne du budget CPF. Pour une bonne gestion des fonds disponibles au titre du CPF dans l'OPCA, la CPNEFP est habilitée pour définir des règles de priorité et la co-articulation des dispositifs pour le financement des CPF et la SPP pour proposer des règles de prises en charge.

3.2.4. Co-articulation du CPF

D'autres dispositifs de formation (période de professionnalisation, plan de formation, etc.) peuvent être mobilisés pour suivre des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF).

3.2.5. Abondements

Les abondements sont prévus dans des cas énumérés par la loi. Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié. Parmi les différents types d'abondements possibles, l'entreprise peut abonder le CPF si un accord collectif le prévoit : le présent accord a notamment pour objet d'ouvrir par voie conventionnelle l'abondement au bénéfice des salariés de la branche.

À défaut de co-articulation possible avec d'autres dispositifs de formation, l'employeur se réserve le droit d'abonder en heures le CPF des salariés dès lors qu'il existe un intérêt conjoint entre le salarié et l'employeur à la mise en œuvre du projet formation, et sous réserve de l'acceptation par l'OPCA de sa prise en charge sur le budget CPE.

La SPP définit les principes applicables à cet abondement.

3.3. CIF

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix. Ils précisent que le CIF peut se dérouler sur le temps de travail avec autorisation d'absence de l'employeur ou sur le temps de loisirs du salarié, lorsque celui-ci en effectue la demande directement à l'OPACIF.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF compétent. À cette fin, l'OPACIF propose au salarié par l'intermédiaire du conseil en évolution professionnelle (CEP), les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

3.3.1. CIF-CDI

Selon les règles légales en vigueur au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le salarié justifiant d'une activité antérieure de 2 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier d'un CIF.

Ce congé peut également se dérouler en dehors du temps de travail, selon les modalités suivantes :

- la formation visée doit être d'une durée minimum à 120 heures ;
- la demande doit être déposée auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise ;
- aucune autorisation d'absence n'est demandée car la formation sera effectuée hors temps de travail ;
- le salarié n'est pas rémunéré pendant son temps de formation mais bénéficie de la couverture sociale relative aux accidents du travail et maladies professionnelles ;
- l'OPACIF peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation.

Pour bénéficier du CIF, la demande doit répondre à la définition légale de l'action de formation professionnelle continue. Les signataires rappellent que chaque OPACIF a ses propres politiques.

3.3.2. CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès à l'emploi durable, les personnes qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi suite à une fin de contrat de travail à durée déterminée, peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF-CDD) selon des conditions d'accès particulières fixées par le code du travail.

L'objectif est de permettre aux salariés titulaires ou ayant été titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) de bénéficier d'un congé de formation pris en charge financièrement par un OPACIF.

Sauf exception précisée sur les sites des OPACIF, le demandeur doit pouvoir justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois. Conformément au code du travail, certains contrats à durée déterminée ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois.

L'action de formation débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Pendant la durée du CIF CDD, le bénéficiaire a :

- le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue ;
- le maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire ;
- l'ouverture de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ;
- une rémunération calculée sur base de son ancien salaire ;
- une prise en charge de sa formation totale ou partielle ;
- l'éventuelle prise en charge des frais annexes (transports, restauration, hébergement).

Les entreprises s'engagent à informer leurs salariés sous CDD de leur droit à CIF CDD. Cette information se fait par le biais du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) qui mentionne la procédure à suivre pour bénéficier du CIF, et qui est disponible auprès de l'OPACIF.

Conformément à l'article L. 6322-34 du code du travail en vigueur à date, les règles relatives à la rémunération de la personne en CIF-CDD diffèrent sur un point par rapport à celles du salarié en CIF-CDI. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD.

DÉPENSES	FONGECIF (*)		EMPLOYEUR	
	TEMPS DE FORMATION			
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant
(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles. (**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action. (***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.				

3.3.3. Congé salarié étudiant

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler pour information que la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu un nouveau congé accordé aux salariés étudiants : un congé non rémunéré est accordé pour préparer les examens. Il doit être pris dans le mois précédant les examens.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, les étudiants doivent justifier d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Ce congé s'ajoute aux congés payés.

Article 4

Outils d'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle s'entend comme toute activité ayant pour objectif d'aider toute personne quel que soit son âge, et à n'importe quel moment de sa vie, à choisir son éducation, sa formation et gérer sa carrière. L'orientation les aide à prendre conscience de leurs capacités, leurs qualifications, leurs intérêts ou encore leurs ambitions. Elle les guide dans les différents systèmes de formation et d'emploi, tout en les encourageant à préparer leur futur et à adopter une attitude décisive sur leur emploi et leur formation.

Cette orientation professionnelle, au-delà de la qualification professionnelle, est un droit accordé à tous, et a été consacrée par le code du travail depuis la loi du 24 novembre 2009.

Ce principe repose essentiellement sur des outils traduisant une volonté claire de responsabiliser chaque salarié et/ou demandeur d'emploi :

- le passeport orientation formation ;
- l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Les signataires rappellent l'intérêt des entretiens de la compétence pour inciter les salariés et l'employeur – par l'intermédiaire du manager, des ressources humaines ou encore par un intervenant externe – à échanger sur leurs projets professionnels communs et évoluer de concert ou différemment.

4.1. Passeport orientation, formation et compétence

Le passeport orientation, formation et compétence est accessible pour tout salarié ou demandeur d'emploi sur son accès réservé au site internet du compte personnel de formation. Il lui permet de faire état de ses expériences, ses compétences acquises, les formations suivies ainsi que les qualifications obtenues. Il favorise l'accès à la mobilité interne ou externe.

Les signataires de l'accord conviennent que les entreprises mettent à disposition toutes les informations qu'elles ont en leur possession aux salariés, et encouragent l'employeur à communiquer sur l'utilité d'un tel outil, son contenu et les modalités d'accompagnement du salarié dans sa rédaction.

4.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel s'inscrit dans une obligation plus générale pour tout employeur de veiller à la garantie d'accès à l'évolution professionnelle. Cette garantie engage les employeurs tout comme les salariés à :

- la réalisation d'entretiens professionnels au moins tous les 2 ans ainsi que la proposition par l'employeur d'entretien de retour d'absence ;
- le bénéfice pour chaque salarié au moins tous les 6 ans d'ancienneté et ce, à partir du 8 mars 2014, de 2 des 3 critères suivants :
 - l'accès à une formation professionnelle ;
 - l'acquisition d'une certification totale ou partielle par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;
 - une progression professionnelle ou salariale.

L'objet de cet entretien individuel et privilégié vise à permettre au salarié et à son employeur d'élaborer un projet professionnel à partir d'une part des souhaits d'évolution et des aptitudes du salarié et d'autre part des besoins de l'entreprise.

L'entretien professionnel vient en complément, lorsqu'il a lieu, de l'entretien d'évaluation. Il est toutefois distinct dans le contenu. Il permet de positionner le salarié en termes de compétences au regard de son poste, son emploi et son devenir.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document remis au salarié les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

Les signataires considèrent qu'il est préférable d'organiser de manière distincte cet entretien d'autres entretiens réalisés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les salariés en retour de longue absence dans des cas énumérés par la loi, se voient proposer un entretien professionnel.

Les parties signataires proposent en annexe au présent accord une trame d'entretien professionnel reprenant les différentes composantes possibles de l'entretien professionnel.

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétence prévu aux articles L. 6313-1 et L. 6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'un salarié ainsi que l'appréhension de ses aptitudes et motivations afin de confirmer un projet professionnel ou de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences figurent sur une liste arrêtée par chaque organisme paritaire compétent en matière de congé individuel de formation (CIF) – ou agréés par le préfet de région dans le cadre d'un plan de formation. Ils seront nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur, avec l'accord du salarié, ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé bilan de compétences.

Les signataires énoncent que le salarié peut accéder au bilan de compétence dans le cadre :

- d'un plan de formation (quant à l'initiative de l'employeur) ;
- du congé spécifique de bilan de compétences ;
- à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Le salarié doit faire état d'une activité salariée d'au moins 5 ans quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété du salarié qui peut librement décider de le communiquer à l'employeur.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

4.4. Conseil en évolution professionnelle

Pour faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à l'information et l'orientation professionnelle, un dispositif de conseil en évolution professionnelle est mis en place par les services publics régionaux de l'orientation (SPRO) que son Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, l'APEC et les FONGECIF. Constitué en trois temps, ce conseil est une alternative au bilan de compétences, en ce que sa réponse est davantage ciblée sur le besoin d'information, d'orientation ou d'accompagnement dans l'accès à la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle peut notamment accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel dans le cadre de leur compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires encouragent les entreprises à informer les salariés sur leur possibilité – au-delà des réponses apportées par les services ressources humaines – de bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

Article 5

Sécurisation des parcours professionnels

La sécurisation des parcours professionnels se traduit tout au long de la vie professionnelle de chacun. Ainsi, une attention particulière est portée dans un premier temps à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences nécessaires pour sécuriser son parcours professionnel.

Au-delà de ce socle, des dispositifs sont créés pour accompagner les personnes dans la sécurisation de leurs parcours, en tant que demandeur d'emploi avec la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), que nouvellement recruté avec les contrats en alternance ou encore en tant que salarié déjà

en poste pour se professionnaliser, se maintenir ou évoluer dans l'emploi par la période de professionnalisation ou la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

5.1. Socle des connaissances et des compétences

Le socle de connaissances et compétences professionnelles est constitué de l'ensemble des "savoir-être" et "savoir-faire" qu'un individu doit maîtriser, pour favoriser son évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que le socle des connaissances et des compétences a été défini par décret et prévoit les composantes suivantes :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le socle commun de connaissances et de compétences est accessible au titre du compte personnel de formation ou encore de l'inventaire.

Il est toutefois prévu que les branches professionnelles disposent de la possibilité de préciser eu égard aux besoins du secteur d'activité, des savoirs à acquérir au regard du socle commun. Les parties signataires demandent que la CPNEFP étudie l'opportunité d'élaborer une certification propre au secteur d'activité permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences.

Le législateur insère dans le code du travail une donnée des plus importantes, reprenant du code de l'éducation, la nécessité de permettre à tout collaborateur d'acquérir les fondamentaux traduits en un socle des connaissances et des compétences pour pouvoir assurer son entrée dans le cadre d'un parcours professionnalisant.

Les signataires encouragent l'OPCA à solliciter le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ou tout autre financeur ou association spécialisée, pour bénéficier d'accompagnements dans le déploiement de formations concernant ce socle.

5.2. Préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), prévue aux articles L. 6326-1 à L. 6326-3 actuels du code du travail, permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La formation est financée, pour partie, par Pôle emploi. Le FPSPP et l'OPCA dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement complémentaire du coût pédagogique et des frais annexes de la formation, le reste étant à la charge de l'employeur.

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, répond à un enjeu fort en entreprise d'anticiper les besoins en emplois et en compétences, y compris sur les logiques de recrutement. Elle nécessite pour être opérationnelle, un croisement entre les personnes en charge de la formation en entreprise et les personnes en charge du recrutement et du suivi de carrière. Elle permet au moment du recrutement, de s'engager à l'embauche de demandeurs d'emploi dès lors qu'eux-mêmes s'engagent à suivre une formation leur apportant le socle requis pour occuper l'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La branche professionnelle renvoie à l'OPCA le soin d'accompagner les entreprises adhérentes le souhaitant, dans le développement de la POE collective.

De plus, les signataires souhaitent promouvoir le développement de la POE individuelle, véritable source de sécurisation du parcours du demandeur d'emploi.

5.3. Alternance

Les signataires rappellent aux entreprises leur obligation de porter le nombre d'alternants à 5 % des effectifs totaux.

5.3.1. Apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, encadré aujourd'hui aux articles L. 6222-1 à L. 6226-1 du code du travail actuel, est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification visés.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

L'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

Les signataires prévoient que des données chiffrées soient transmises aux partenaires sociaux et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) par les entreprises qui s'engageront sur ce point, afin de permettre une meilleure politique de branche, axée sur des besoins quantifiables. Les partenaires prévoient que la communication de ces informations est effectuée via les sondages et enquêtes de l'OPMQ ou encore les écoles en cas de partenariats pour les données relatives à la réussite aux examens.

Ces données chiffrées concernent :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- la réussite aux examens.

Dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'employeur a l'obligation de désigner un « maître d'apprentissage », qui est directement responsable de la formation de l'apprenti. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Les partenaires conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

5.3.2. Contrat de professionnalisation

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

L'objectif du contrat de professionnalisation, régi aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail en vigueur actuellement, est de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification ou une certification et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail dit « de type particulier ».

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titre ou certificat professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certificats de qualification professionnelle de la branche du bricolage ou le certificat de qualification professionnelle interbranche ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus, ayant achevé sa formation initiale, peut la compléter par un contrat de professionnalisation. Il en est de même pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert à des publics prioritaires, bénéficiaires :

- du RSA (revenu de solidarité active) ;
- de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ;
- d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- et de l'API (allocation de parent isolé) dans les DOM et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance conclu à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation.

La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut cependant être allongée jusqu'à 24 mois quel que soit le public concerné.

La durée des actions (de 15 à 25 % d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation d'un CDI) peut être portée par accord de branche au-delà de 25 % de la durée du contrat pour ces mêmes bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge sur les fonds de la professionnalisation les contrats de professionnalisation. Les signataires laissent la possibilité à la section paritaire professionnelle de définir et de modular ces prises en charge.

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure aux taux réglementaires.

Les signataires souhaitent suivre à l'occasion de la présentation du rapport de branche les données chiffrées suivantes concernant le contrat de professionnalisation :

- le nombre de formés ;
- la durée des contrats ;
- la nature des formations ;
- le type de certification visé ;
- l'obtention de la certification.

5.3.3. Tutorat

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Les entreprises veilleront à ce que le tuteur ait un niveau de classification supérieur au salarié en contrat de professionnalisation et à tout le moins équivalent.

En outre, la formation du tuteur n'est légalement pas une obligation, mais les partenaires recommandent aux entreprises de former les tuteurs volontaires.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'alternant. À cet effet, les signataires conviennent de limiter à deux le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Les entreprises veilleront à tenir compte de la qualité de tuteur dans les éventuels objectifs fixés aux salariés, notamment lors des entretiens d'évaluation, et du temps nécessité par l'exercice de la mission tutorale.

Les signataires laissent ouverte la possibilité de création d'une équipe tutorale au sein de l'entreprise pour permettre une dynamique et un partage d'expériences dans l'entreprise autour de la gestion du tutorat.

La fonction tutorale et la formation du tuteur sont prises en charge dans la limite des plafonds fixés par le code du travail. Les signataires laissent le soin à la section paritaire professionnelle de la branche de définir et de moduler ces montants et durées de prise en charge si nécessaire.

5.4. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour but d'encourager le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion ou les contrats à durée déterminée d'insertion. Elles proposent des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques et sont prévues aux articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail en vigueur à ce jour.

Les formations accessibles au titre des périodes de professionnalisation sont :

- les qualifications enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnues dans la classification d'une convention collective de la branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) ;
- ou les formations à l'inventaire défini par la CNCP.

Selon la législation en vigueur, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 70 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation visant l'inventaire défini par la CNCP ou

un accompagnement VAE ou une co-articulation avec le CPF ou le socle des connaissances et des compétences.

L'alternance n'est pas obligatoire dans le cadre de la période de professionnalisation, certaines formations ne nécessitant pas une telle organisation.

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail, et donc sous réserve de l'accord de l'employeur. Cependant, il est possible qu'elle soit effectuée pour tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative cumulable :

- du salarié dans le cadre du CPF et dans la limite de son compteur ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, et dans la limite de 80 heures par an.

Les actions de professionnalisation se réalisent sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour en réaliser tout ou partie en dehors du temps de travail. Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

5.5. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

Les signataires conviennent de l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 années continues ou discontinues, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder 24 heures de temps de travail. Il comprend l'accompagnement du salarié dans la préparation de son dossier de VAE et le passage devant le jury.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif à la VAE.

Les signataires décident que la prise en charge financière des dépenses liées à la VAE s'effectue soit dans le cadre d'une demande de compte personnel de formation, d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le FONGECIF, d'une période de professionnalisation, ou à défaut d'autre financement et sous réserve de l'accord de l'employeur, sur le plan de formation.

5.6. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours, adresser avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande d'autorisation d'absence. Cette dernière ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis de ses IRP que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

La réglementation en vigueur permet la prise en charge par les OPCA des frais liés à la participation des salariés aux jurys d'examen et ceux de la VAE lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Les dépenses couvertes sont les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La participation aux jurys d'examen ou de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Article 6

Financement de la formation

Selon le code du travail, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions prévues par ce même code.

6.1. Contribution formation des entreprises

Selon la législation en vigueur, à la date de la signature de l'accord, les parties signataires rappellent que les entreprises versent chaque année une contribution unique à leur OPCA de branche dont le taux varie en fonction de leur effectif :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 10 salariés	ENTREPRISES de 10 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions	0,55	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation) (**)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)		0,20	0,20	0,20
FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)		0,15	0,20	0,20
(*) 1 % ou 0,80 % si un accord d'entreprise prévoit la gestion interne du 0,20 % CPF. (**) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSP.				

Sur le plan de formation des entreprises :

Les parties signataires rappellent qu'une enveloppe dédiée au plan de formation est mobilisable au niveau de l'OPCA pour les entreprises de moins de 300 salariés. L'OPCA peut prendre en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sur justificatif ainsi que les rémunérations des salariés en formation.

Sur la professionnalisation :

Le financement de la période de professionnalisation est assuré par l'OPCA. À la date de la signature du présent accord, cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés à 9,15 € de l'heure. Pour certains contrats de professionnalisation, conformément à la législation en vigueur, le forfait horaire par défaut peut être porté à 15 € de l'heure de formation. Cependant, la possibilité est laissée à la section paritaire professionnelle de l'OPCA de moduler le forfait de prise en charge selon le budget et le nombre de demandes.

En outre, les signataires incitent l'OPCA à récupérer les fonds nécessaires auprès du FPSP.

La SPP émet des préconisations suivies par l'OPCA pour l'ensemble des règles de prise en charge au titre du contrat et de la période de professionnalisation, des formations et des exercices de fonction du tuteur, ainsi que de la POE.

Sur le compte personnel de formation (CPF) :

À défaut d'accord de gestion interne du budget CPF au sein de l'entreprise, l'OPCA prend en charge selon ses propres modalités les coûts pédagogiques, les frais annexes et éventuellement, sous réserve de décision du CA de l'OPCA la rémunération à hauteur du maximum réglementaire, ainsi que les frais de garde occasionnés.

Article 7

Modalités conventionnelles de l'accord

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

7.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Toutefois, une ouverture de négociation au titre de la formation professionnelle sera proposée tous les 3 ans aux parties signataires, en révision du présent accord.

7.2. Notification et validité de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

7.3. Date d'application et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

7.4. Dépôt et demande d'extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

PROPOSITION DE TRAME D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Nom et prénom

Nom et prénom du manager

Poste occupé

Date de l'entretien

Service et direction

Date du dernier entretien

Ancienneté dans le poste/entreprise

Attention ! Les rubriques avec un encadré bleu sont initiées par le collaborateur, celles avec un encadré gris par l'employeur.

A. – Bilan ⁽¹⁾ du collaborateur sur son/ses emploi(s) depuis le dernier entretien

« ...

B. – Perspectives d'évolution de l'emploi ⁽²⁾

(1) Le bilan est réalisé par le collaborateur lui-même. Il porte sur les événements qui ont marqué le parcours professionnel du collaborateur depuis le dernier entretien professionnel.

(2) Information communiquée par l'entreprise au collaborateur sur les perspectives de transformation de son emploi dans les années à venir.

C. – Bilan des formations, certifications, habilitations réalisées

FORMATIONS CERTIFICATIONS, HABILITATIONS RÉALISÉES AU COURS DES 2 DERNIÈRES ANNÉES ⁽¹⁾ ,
« ... »
BILAN ⁽²⁾ DES FORMATIONS, CERTIFICATIONS, HABILITATIONS...
« ... »
<p>(1) La liste est établie par le collaborateur lui-même.</p> <p>(2) Le bilan est réalisé par le collaborateur lui-même. Il porte sur les apports des formations, certifications ou habilitations obtenues depuis le dernier entretien professionnel. Il comprend tout type de formation : au poste de travail, stage, e-learning...</p>

D. – Projet professionnel du collaborateur

Souhaits de mobilité géographique : Oui Non Si oui précisez dans le cadre ci-dessous

Souhaits de mobilité professionnelle : Oui Non Si oui précisez dans le cadre ci-dessous

PROJET PROFESSIONNEL PROPOSÉ PAR LE COLLABORATEUR
« ... »

SOUHAIT D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT OU DE FORMATION

Information sur les dispositifs de formation à disposition du collaborateur
Voir notamment www.moncompteformation.gouv.fr et le site de l'OPCA

E. – Commentaires et signatures (conseillé mais non obligatoire)

COMMENTAIRES ET SIGNATURE DU COLLABORATEUR ⁽¹⁾	COMMENTAIRES ET SIGNATURE DU MANAGER/RH
(1) Si cela apparaît comme nécessaire, le salarié peut solliciter, en conclusion, un entretien plus approfondi avec une tierce personne.	

Attention ! Le présent document ne constitue pas un contrat. Par sa signature, le salarié atteste avoir pris connaissance de la synthèse de l'entretien professionnel. En apposant sa signature, l'employeur valide avoir pris connaissance des attentes du collaborateur.

Les deux parties conservent une copie

Cette fiche a pour vocation d'informer les salariés de la branche sur les principaux dispositifs de formation dont ils peuvent bénéficier : certains sont à l'initiative du salarié, d'autres relèvent de l'initiative de l'employeur. Cette fiche est téléchargeable sur le site de la FMB, www.fmbricolage.org, et y sera régulièrement actualisée.

1. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative du salarié

Pour rappel, le salarié peut, dans le cadre de cette démarche, être accompagné par les acteurs internes de l'entreprise, les services ressources humaines ou les institutions représentatives du personnel ou par des acteurs externes à l'entreprise (CEP notamment).

Compte personnel de formation (CPF)

Descriptif sommaire	Le CPF est un compte de formation individuel et personnel, c'est-à-dire qu'il est attaché à l'individu tout au long de sa vie active. Il permet d'acquérir de nouvelles compétences et de sécuriser le parcours professionnel.
Public concerné	Toute personne active : les salariés du secteur privé, les personnes sans emploi (inscrites ou non à Pôle emploi) et les jeunes sortis du système scolaire obligatoire et en recherche d'emploi.
Durée	Tout salarié à temps plein acquiert 24 heures/an jusqu'à un plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à ce qu'un plafond global de 150 heures soit atteint. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail. Les heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 sont reversées dans le CPF.
Formations	Pourront être suivies dans le cadre du CPF, les formations conduisant à une qualification ou une certification, accompagnant la VAE ou permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences. Les listes officielles des formations accessibles sont consultables en ligne sur www.moncompteformation.gouv.fr
Financement	Si, les formations suivies au titre du CPF sont effectuées pendant le temps de travail, le salaire est maintenu. Si les formations suivies au titre du CPF sont effectuées hors temps de travail, le financement est apporté soit par l'OPCA, soit par l'entreprise ou le FPSPP (si mobilisation dans le cadre d'un CIF). Des abondements sont possibles.
Info et lien utiles	Pour toute demande de CPF sur le site www.moncompteformation.gouv.fr , vous aurez besoin de votre code NACE qui figure sur votre bulletin de paie. Celui des entreprises de la branche du bricolage est le suivant : 47.52B
Accompagnement	Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un CEP (conseil en évolution professionnelle) par l'intermédiaire de l'un des opérateurs définis par la loi (Pôle emploi, mission Locale, APEC, OPACIF...).
	Le salarié pourra trouver sur le site de l'OPCA de la branche les documents nécessaires à sa démarche et notamment les documents à remplir pour établir sa demande de CPF vis-à-vis de son OPCA et de son employeur.

Congé individuel de formation (CIF)

Descriptif sommaire	Le CIF vous permet de vous absenter de votre poste de travail pour suivre une formation de votre choix pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession. La formation peut se dérouler sur le temps de travail, avec une autorisation d'absence de l'employeur, ou en dehors du temps de travail.
Public concerné	Tout salarié en CDI ou CDD répondant à certaines conditions d'ancienneté : – vous êtes en CDI : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise ; – vous êtes en CDD : vous avez travaillé au moins 24 mois en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.
Durée	Entre 30 heures et 1 an pour un stage à temps plein (ou 1 200 heures pour un stage à temps partiel, dans la limite de 3 ans).
Financement	Les frais inhérents à la formation et la rémunération du salarié sont pris en charge tout ou partie par l'organisme paritaire auprès duquel votre entreprise verse sa contribution (FONGECIF ou OPCA).
Info utile	Votre 1 ^{re} démarche est de prendre contact avec le FONGECIF ou l'OPCA de votre secteur professionnel pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution du dossier. Celui-ci pourra vous orienter vers le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'élaboration de votre projet.
Lien utile	www.fongecif.org

Récapitulatif des règles générales de financement du CIF

DÉPENSES	FONGECIF (*)		EMPLOYEUR	
	TEMPS DE FORMATION			
	Pendant le temps de travail	Temps personnel	Pendant le temps de travail	Temps personnel (***)
Coûts pédagogiques	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Frais annexes	X en totalité ou partie	X	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)	X si accord de prise en charge du reliquat (non obligatoire)
Rémunération	X (**) sur justificatif de présence	Néant	X à hauteur minimum de la prise en charge du FONGECIF et sur justificatif de présence	Néant

(*) Selon décisions et taux de prise en charge décidés par le conseil d'administration de l'instance et budgets disponibles.

(**) Selon la durée de la formation, le montant du salaire de référence et le caractère prioritaire ou non de l'action.

(***) Nécessite que l'entreprise soit informée du projet CIF sur le temps personnel du salarié.

Congé salarié étudiant

Descriptif sommaire	Un nouveau congé a été créé en 2015 pour les salariés étudiants afin qu'ils préparent leurs examens.
Public concerné	Salariés étudiants, justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur.
Durée	5 jours ouvrables, non rémunérés, par tranches de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail, à prendre dans le mois précédant les examens. Ce congé s'ajoute aux congés payés.

2. Dispositifs de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur

Plan de formation

Descriptif sommaire	Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.
Public concerné	Le plan de formation s'adresse à tous les salariés de l'entreprise (CDI ou CDD).
Formations	Dans le cadre du plan de formation, votre employeur peut vous demander de suivre une ou plusieurs actions répondant à l'un de ces objectifs : <ul style="list-style-type: none">– adaptation à votre poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;– développement de vos compétences.
Durée	Variable
Financement	Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles définies dans l'entreprise. Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré.

Période de professionnalisation

Descriptif sommaire	La période de professionnalisation vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle.
Public concerné	Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat à durée déterminée (CDD)
Formations	La période de professionnalisation vise l'obtention d'une qualification professionnelle : <ul style="list-style-type: none">– diplômes, titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;– ou reconnue dans la classification de la convention collective nationale de branche ;– ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;– ou donnant l'accès au socle de connaissances ou de compétences ;– ou inscrite à l'inventaire de la CNCP.
Durée	La durée minimale de la formation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. (sauf dispositifs particuliers : VAE, inventaire ou co-articulation avec le CPF)
Financement	Par l'OPCA de la branche

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales
INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers
de la distribution de films**

IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise
de la distribution de films**

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA DÉFINITION DES EMPLOIS ET AUX MINIMA SOCIAUX

NOR : ASET1850073M
IDCC : 716, 892

Entre :

FNDE,

D'une part, et

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A pour objet de mettre à jour :

La grille des métiers et le barème des salaires minima annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973 (modifié par l'accord du 4 avril 2012) ;

La grille des métiers et le barème des salaires minima annexés à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (modifié par l'accord du 4 avril 2012) ;

La définition des emplois de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1^{er} mars 1973 (modifiée par l'accord du 1^{er} avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005) ;

La définition des emplois de la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (modifiée par l'accord du 1^{er} avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005).

Il est appelé à se substituer à l'accord du 4 avril 2012 s'agissant du barème des salaires minima et à l'accord du 1^{er} avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005 s'agissant de la définition des emplois.

Il est préalablement précisé que la présente grille des métiers de la branche distribution de films ne peut remettre en cause la situation statutaire et/ou salariale acquise individuellement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente grille.

Il est également précisé que la notion de compétence est déterminée par un ensemble d'indices dont, parmi d'autres, l'ancienneté ou les diplômes.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

Article 2

Objet de l'accord : définition des emplois et barème des salaires minima

La grille des métiers et le barème des salaires minima ainsi que les nouvelles définitions des emplois sont annexés au présent accord :

- annexe 1 « Grille des métiers et barème des salaires minima » ;
- annexe 2 : « Définition des postes ».

Article 3

Commission paritaire de suivi

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

Article 4

Durée et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises n'ayant pas les ressources nécessaires en interne sont invitées à solliciter l'OPCA pour élaborer un diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette disposition n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de l'application du présent accord dans son intégralité (accord et annexes).

Fait à Paris, le 20 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU DE compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum	ÉQUIVALENCE salaire brut sur 12 mois
Fonction support : gestion / finances						
Comptabilité	1. Assistant comptable	Junior	Employé	1	1 470	1 592
	2. Comptable	Junior	Agent de maîtrise	2	1 705	1 847
	3. Responsable comptable	Confirmé	Cadre B	3	2 262	2 450
	4. Directeur comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3 473	3 762
Contrôle de gestion / analyste financier	1. Assistant contrôleur de gestion	Junior	Employé	5	1 585	1 717
	2. Contrôleur de gestion	Junior	Agent de maîtrise	6	2 246	2 433
	3. Responsable contrôle de gestion	Confirmé	Cadre B	7	2 875	3 114
	4. Directeur contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3 473	3 762
Trésorerie	1. Assistant de trésorerie	Junior	Employé	9	1 470	1 592
	2. Trésorier	Junior	Agent de maîtrise	10	2 262	2 450
	3. Responsable trésorerie	Confirmé	Cadre B	11	2 875	3 114
Recouvrement	1. Assistant recouvrement	Junior	Employé	12	1 470	1 592
	2. Chargé du recouvrement	Junior	Agent de maîtrise	13	1 880	2 036
	3. Responsable du recouvrement	Confirmé	Cadre B	14	2 875	3 114
Reversement	1. Assistant reversement	Junior	Employé	15	1 470	1 592
	2. Chargé de reversement	Junior	Agent de maîtrise	16	1 880	2 036
	3. Responsable du reversement	Confirmé	Cadre B	17	2 875	3 114
Audit interne	1. Assistant audit interne	Junior	Employé	18	1 585	1 717
	2. Chargé d'audit interne	Junior	Agent de maîtrise	19	1 880	2 036
	3. Responsable de l'audit interne	Confirmé	Cadre B	20	2 875	3 114
	4. Directeur de l'audit interne	Maîtrise	Cadre A	21	4 078	4 417
Directeur administratif et financier	5. Directeur administratif et financier	Expert	Cadre A	22	4 588	4 970

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU DE compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum	ÉQUIVALENCE salaire brut sur 12 mois
Fonction supports : ressources humaines						
Paies	1. Assistant paie	Junior	Employé	23	1 470	1 592
	2. Gestionnaire de paie	Confirmé	Agent de maîtrise	24	1 585	1 717
	3. Responsable de paie	Confirmé	Cadre B	25	2 875	3 114
Ressources humaines	1. Assistant RH	Junior	Employé	26	1 585	1 717
	2. Gestionnaire RH	Confirmé	Agent de maîtrise	27	1 585	1 717
	3. Responsable RH	Confirmé	Cadre B	28	2 875	3 114
	4. Directeur des ressources humaines	Maîtrise	Cadre A	29	4 078	4 417
Formation / recrutement	1. Gestionnaire formation / recrutement	Junior	Agent de maîtrise	30	1 585	1 717
	3. Responsable formation / recrutement	Confirmé	Cadre B	31	2 875	3 114
Fonction support : administratif						
Administration	1. Assistant administratif	Junior	Employé	32	1 470	1 592
	2. Assistant de direction	Confirmé	Employé	33	1 585	1 717
Fonction support : juridique						
Juridique	1. Assistant juridique	Junior	Employé	34	1 585	1 717
	2. Juriste	Junior	Cadre B	35	2 295	3 244
	3. Responsable juridique	Confirmé	Cadre B	36	2 875	3 114
	4. Directeur juridique	Maîtrise	Cadre A	37	4 078	4 417
Fonction supports : informatique						
Informatique / systèmes d'information	1. Agent de maintenance	Junior	Employé	38	1 400	1 516
	2. Technicien système informatique	Junior	Agent de maîtrise	39	2 246	2 433
	3. Responsable services informatiques / systèmes d'information	Confirmé	Cadre B	40	2 875	3 114
	4. Directeur services informatiques / systèmes d'information	Maîtrise	Cadre A	41	4 078	4 417

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU DE compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum	ÉQUIVALENCE salaire brut sur 12 mois
Fonction supports : services généraux						
Chauffeur de direction	2. Chauffeur	Junior	Employé	42	1 470	1 592
	1. Hôtel(esse) / standardiste	Junior	Employé	43	1 470	1 592
Accueil / Sécurité	1. Agent de sécurité 3. Responsable de la sécurité	Junior Confirmé	Employé Agent de maîtrise	44 45	1 400 2 875	1 516 3 114
Services généraux	1. Employé des services généraux 2. Chargé des services généraux 3. Responsable des services généraux	Junior Junior Confirmé	Employé Agent de maîtrise Agent de maîtrise	46 47 48	1 400 1 880 2 875	1 516 2 036 3 114
Marketing / communication						
Presse / communication / événementiel Promotion / partenariats Trade marketing	1. Assistant marketing / communication	Junior	Employé	49	1 585	1 717
	2. Chef de produit / chef de projet	Junior	Agent de maîtrise	50	2 246	2 433
	2. Chargé de tournée / festival	Junior	Agent de maîtrise	51	1 880	2 036
	2. Attaché de presse / chargé de communication 3. Responsable marketing / communication / chef de groupe 4. Directeur marketing / communication	Junior Confirmé Maîtrise	Agent de maîtrise Cadre B Cadre A	52 53 54	1 880 2 875 4 078	2 036 3 114 4 417

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU DE compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum	ÉQUIVALENCE salaire brut sur 12 mois
Commercial / Vente						
Ventes / ventes internationales (dont TV/VAD)	1. Assistant commercial	Junior	Employé	55	1 470	1 592
	2. Chargé de clientèle	Junior	Agent de maîtrise	56	1 880	2 036
	2. Attaché commercial	Confirmé	Cadre B	57	2 565	2 778
	3. Responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2 875	3 114
	4. Directeur des ventes/ directeur commercial	Maîtrise	Cadre A	59	4 078	4 417
Programmation	1. Assistant programmeur	Junior	Employé	60	1 470	1 592
	2. Programmeur	Confirmé	Agent de maîtrise	61	1 895	2 052
	2. Administrateur des ventes	Confirmé	Agent de maîtrise	62	2 700	2 925
	3. Responsable de la programmation	Confirmé	Cadre B	63	2 875	3 114
	4. Directeur de la distribution	Maîtrise	Cadre A	64	4 078	4 417
Acquisitions						
	2. Chargé des acquisitions	Junior	Agent de maîtrise	65	1 880	2 036
	3. Responsable des acquisitions	Confirmé	Cadre B	66	2 875	3 114
	4. Directeur des acquisitions	Maîtrise	Cadre A	67	4 078	4 417
Opérations						
Logistique	1. Assistant techn / log / achats	Junior	Employé	68	1 470	1 592
	2. Coordinateur techn / log / achats	Junior	Agent de maîtrise	69	1 880	2 036
	3. Responsable techn / log / achats	Confirmé	Cadre B	70	2 875	3 114
	4. Directeur techn / log / achats	Maîtrise	Cadre B	71	3 950	4 279
	5. Directeur des opérations	Expert	Cadre A	72	4 588	4 970
Projectionniste	2. Projectionniste	Junior	Employé	73	1 585	1 717
Missions transverses						
Chef de mission		Maîtrise	Cadre B	74	2 960	3 250

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU DE compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum	ÉQUIVALENCE salaire brut sur 12 mois
Chef de projet		Maîtrise	Cadre B	75	2 390	2 589
Attaché de direction		Maîtrise	Cadre B	76	2 390	2 590

(*) Conformément à l'article 9 de la convention collective nationale du 30 juin 1976 et à l'article 21 de la convention collective nationale du 1^{er} mars 1973.

ANNEXE II

Description des postes

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
1	Assistant(e) comptable	Il/elle possède des connaissances élémentaires de comptabilité, de niveau minimum BEP comptable. Il/elle exécute certaines opérations comptables simples, suivant les instructions reçues. Il/elle vérifie la précision, la justesse et la cohérence des informations comptables. Il/elle est chargé(e) de vérifier les comptes et livres comptables.
2	Comptable	Il/elle est chargé(e) d'activités comptables habituelles telles que la tenue des journaux, les redressements, l'analyse des coûts, le contrôle des stocks, le suivi et la relance clients. Il/elle vérifie les comptes bancaires et livres généraux. Il/elle traite les paiements et consolide certains postes des clôtures mensuelles.
3	Responsable comptable	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue de la comptabilité. Il/elle supervise et a la responsabilité des bilans et liasses fiscales dans le respect des règles légales et fiscales.
4	Directeur/Directrice comptable	Il/elle dirige le service comptable et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique comptable de la société sous la responsabilité de sa direction.
5	Assistant(e) contrôleur/Contrôleuse de gestion	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de contrôle de gestion, en appliquant des procédures bien établies
6	Contrôleur/Contrôleuse de gestion	Il/elle analyse le chiffre d'affaires, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements, des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise. Il/elle analyse également les marges et participe à l'élaboration et au suivi des budgets.
7	Responsable contrôle de gestion	Rattaché(e) à une unité opérationnelle, il/elle est chargé(e) d'élaborer des prévisions budgétaires et d'en vérifier la réalisation. Il/elle participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats. Il/elle surveille les indicateurs mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise et rend compte à sa direction.
8	Directeur/Directrice contrôle de gestion	Il/elle dirige le service de contrôle de gestion et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre le contrôle de gestion de la société sous la responsabilité de sa direction.
9	Assistant(e) de trésorerie	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de trésorerie, en appliquant des procédures bien établies. Il/elle vérifie les paiements à l'entreprise, les factures et bons de commande. Il/elle peut être chargé(e) de procéder à l'établissement des factures à partir des bordereaux de recettes et états de rendement des films. Il/elle collabore à la préparation des relevés de comptes et rapports journaliers.
10	Trésorier (e)	Il/elle lui incombe, outre la responsabilité des espèces en caisse, la comptabilité de toutes opérations en banque et de tous mouvements de fonds, ainsi que la position de trésorerie comprenant les différentes caisses et comptes de disponibilités de l'entreprise.

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
11	Responsable trésorerie	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue de la trésorerie.
12	Assistant(e) recouvrement	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de recouvrement, en appliquant des procédures bien établies.
13	Charge (e) du recouvrement	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne, toutes les opérations de recouvrement dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice ou le/la chef (fe) de service de la finance.
14	Responsable du recouvrement	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue du recouvrement.
15	Assistant(e) reversement	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de reversement, en appliquant des procédures bien établies.
16	Charge (e) de reversement	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne toutes les opérations de reversement dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice ou le/la chef (fe) de service de la finance.
17	Responsable du reversement	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs l'organisation et la tenue du reversement.
18	Assistant(e) audit interne	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme d'audit interne, en appliquant des procédures bien établies.
19	Charge (e) d'audit interne	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne, toutes les opérations liées à l'audit interne dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice de l'audit interne.
20	Responsable de l'audit interne	Il/elle est responsable de la réalisation de l'audit ou du contrôle des opérations comptables et financières de la structure. Il/elle contribue à la prévention, à la maîtrise des risques financiers de structures et à la recherche des irrégularités éventuelles. Il/elle peut apporter un appui technique en gestion comptable et financière à des entreprises en difficultés.
21	Directeur/Directrice de l'audit interne	Il/elle dirige le service de l'audit interne et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique liée à l'audit interne de la société sous la responsabilité de sa direction.
22	Directeur administratif et financier/Directrice administrative et financière	Il/elle dirige le service administratif et financier de l'entreprise et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique administrative et financière de la société sous la responsabilité de sa direction.
23	Assistant(e) paie	Il/elle réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux etc.) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure. Il/elle peut préparer les bulletins de salaires. Il/elle peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services. Il/elle rend compte au responsable de paie.
24	Gestionnaire de paie	Il/elle est chargé(e) de préparer les éléments variables de la paie, fiche de paie, journaux d'entrées et de sorties, déclarations sociales, etc. Il/elle rend compte au responsable de paie.

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
25	Responsable de paie	Chef (fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée.
26	Assistant(e) RH	Il/elle est chargé(e) des aspects généraux de la gestion des ressources humaines. Il/elle assure un support administratif hautement confidentiel et n'a aucune responsabilité de supervision.
27	Gestionnaire RH	Il/elle est chargé(e) de la gestion, de la mise en œuvre et du suivi des programmes relevant de la fonction personnel. Il/elle est chargé(e) du traitement des salaires (calcul des paies, heures supplémentaires, calcul des primes et indemnités).
28	Responsable RH	Il/elle supervise les divers aspects des ressources humaines. Il/elle participe au développement des politiques de l'entreprise en la matière.
29	Directeur/Directrice des ressources humaines	Il/elle dirige le service des ressources humaines et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique des ressources humaines de la société sous la responsabilité de sa direction.
30	Gestionnaire formation-recrutement	Il/elle met en œuvre la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés.
31	Responsable formation-recrutement	Il/elle supervise les divers aspects de la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation. Il/elle participe au développement des politiques de l'entreprise en la matière.
32	Assistant(e) administratif	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, des travaux administratifs ainsi que des travaux de saisie informatique.
33	Assistant(e) de direction	Il/elle assiste un(e) cadre de direction et doit être en mesure de prendre les initiatives relatives à sa fonction. Il/elle est chargé(e) du compte rendu des réunions et ses activités représentent généralement un caractère hautement confidentiel. Il/elle organise les tâches de secrétariat, exerce un rôle d'interface essentiel, est chargé(e) de la réception, du traitement et de la diffusion d'informations importantes. Il peut lui être demandé(e) d'être bilingue ou trilingue.
34	Assistant(e) juridique	Il/elle assure un service de secrétariat juridique complet aux cadres de l'entreprise et gère de façon autonome les affaires courantes. Il/elle peut collaborer à l'organisation des réunions et conférences en plus de ses activités de secrétariat juridique. Il peut lui être demandé(e) d'être bilingue ou trilingue. La fonction exige une formation spécialisée en droit.
35	Juriste	Il/elle étudie les implications de la législation, de la jurisprudence et autres sources juridiques sur les activités de l'entreprise. Il/elle peut éventuellement être spécialisé(e) dans un domaine spécifique et recourir à des juristes extérieurs pour les autres questions.
36	Responsable juridique	Chef (fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il/elle est force d'initiative, d'organisation et de proposition.
37	Directeur/Directrice juridique	Il/elle dirige le service juridique et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, sous la responsabilité de sa direction.

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
38	Agent (e) de maintenance	Il/elle effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux, etc.), selon les règles de sécurité et la réglementation.
39	Technicien(ne) système informatique	Il/elle met en œuvre et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, etc.) et des ressources logiques (logiciels, espaces disques, puissance, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Il/elle surveille le fonctionnement des différents systèmes et réseaux selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
40	Responsable services informatiques-systèmes d'information	Chef (fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il/elle est force d'initiative, d'organisation et de proposition.
41	Directeur/Directrice services informatiques-systèmes d'information	Il/elle dirige le service informatique-systèmes d'information et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, sous la responsabilité de sa direction.
42	Chauffeur (e)	Il/elle assure la conduite des véhicules.
43	Hôte (sse)-standardiste	Il/elle est responsable du traitement des appels téléphoniques, de la réception et de l'émission des télécopies. Il/elle est responsable de l'accueil des visiteurs. Il/elle est chargé(e) de l'exécution de diverses tâches administratives. L'exercice de cette fonction peut exiger la pratique d'une langue étrangère. Ce poste requiert une qualité d'accueil et de présentation nécessaire à une bonne image de l'entreprise.
44	Agent (e) de sécurité	Tout en assurant la garde des locaux, il/elle doit effectuer des rondes méthodiques et doit faire preuve d'initiative dans le domaine de la sécurité.
45	Responsable de la sécurité	Chef (fe) d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.
46	Employé (e) des services généraux	Il/elle distribue le courrier, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, effectue de petits travaux de reprographie et de maintenance.
47	Charge (e) des services généraux	Il/elle est chargé(e) de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux.
48	Responsable des services généraux	Il/elle est responsable de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux. Il/elle est aussi responsable de la sécurité.
49	Assistant(e) marketing	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département marketing.
50	Chef (fe) de produit-chef (fe) de projet	Il/elle participe, sous la responsabilité d'un(e) chef (fe) de projet, à la définition et à la mise en œuvre du plan marketing.
51	Charge (e) de tournée-festival	Il/elle organise, planifie et accompagne la tournée des talents lors de la promotion du film.

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
52	Attache (e) de presse-chargé (e) de communication	Il/elle définit et coordonne les actions de communication et en mesure les résultats.
53	Responsable marketing-chef (fe) de groupe	Il/elle encadre un(e) ou plusieurs chef (fe) s de produit/chef (fe) s de projet et a la responsabilité d'une ou plusieurs lignes de produits, sous la responsabilité du directeur/de la directrice marketing.
54	Directeur/Directrice marketing-communication	Il/elle dirige le service marketing et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique marketing de la société sous la responsabilité de sa direction.
55	Assistant(e) commercial	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, notamment des travaux administratifs et des travaux de classement.
56	Charge (e) de clientèle	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département ventes.
57	Attache (e) commercial	Il/elle est chargé(e) de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des œuvres audiovisuelles. Il/elle peut également être chargé(e) de la négociation et l'acquisition des films ou programmes audiovisuels sur les différents supports existants en France et à l'étranger.
58	Responsable grands comptes	Éventuellement assisté(e) d'une équipe, il/elle est chargé(e) de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des œuvres audiovisuelles.
59	Directeur/Directrice des ventes	Il/elle dirige le service commercial et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique commerciale de la société sous la responsabilité de sa direction.
60	Assistant(e) programmeur/Programmatrice	Il/elle assiste le programmeur/la programmatrice dans sa mission de placement des films en salles.
61	Programmeur/Programmatrice	Il/elle est chargé(e) du placement des films en salles, sous la responsabilité du responsable de programmation, conformément au plan de sortie et aux conditions contractuelles déterminées par sa direction.
62	Administrateur/Administratrice des ventes	Il/elle est chargé(e) de recueillir, contrôler et exploiter tous renseignements de nature statistique concernant les ventes de l'entreprise.
63	responsable de la programmation	Il/elle a un ou plusieurs programmeurs sous ses ordres et est lui/elle-même placé(e) sous le contrôle du directeur des ventes ou de la programmation.
64	Directeur/Directrice de la programmation	Il/elle dirige le service programmation au niveau national et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique de programmation de la société sous la responsabilité de sa direction.
65	Charge (e) des acquisitions	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département acquisitions.
66	Responsable des acquisitions	Éventuellement placé(e) sous la responsabilité du directeur des acquisitions, il/elle recherche et identifie les programmes en vue de leur acquisition et négocie les conditions de cette acquisition.

N°	RÉFÉRENCE DU POSTE	DESCRIPTION DU POSTE
67	Directeur/Directrice des acquisitions	Il/elle est chargé(e) de définir la politique d'acquisition de l'entreprise et de superviser les projets d'acquisition.
68	Assistant(e) techn-log-achats	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, des travaux liés à la réalisation des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats.
69	Coordinateur/Coordinatrice techn-log-achats	Il/elle est chargé(e) du suivi des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats sous la responsabilité du/de la responsable technique, logistique ou achats.
70	Responsable techn/Log/Achats	Il/elle est chargé(e) d'assurer la mise en œuvre et le contrôle des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats, sous le contrôle du directeur/de la directrice technique, logistique ou achats.
71	Directeur/Directrice techn-log-achats-opérations	Il/elle dirige le service technique ou logistique ou achats ou des opérations et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle est responsable de la qualité du matériel et des programmes audiovisuels et de leur acheminement vers les clients ou coordonne les relations avec les sous-traitants en matière de doublage, sous-titrage, adaptation, restauration, stockage etc. ou supervise les achats.
72	Projectionniste	Il/elle assume les opérations préalables à la projection, réception et réexpédition des copies, montage et démontage des programmes, transfert, vérification et vision des copies ; l'entretien et le bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques de projection ; la projection et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci.
73 74 75	Chef (fe) de mission Chef (fe) de projet Attaché (e) de direction	Sous l'autorité d'un(e) chef (fe) de service ou d'un(e) directeur/directrice, il/elle possède des connaissances et une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies et/ou de superviser un projet.
76	Directeur/directrice de la distribution	Il/elle dirige ou supervise la programmation au niveau national ainsi qu'un ou plusieurs des services suivants : marketing, achat, vente, service technique.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – **PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850077M
IDCC : 787

Entre :

IFEC ;

ECF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

Une annexe au présent accord récapitule les taux de contributions légale et conventionnelle, selon l'effectif des cabinets et par affectation.

Article 3

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée en 2019 sur les salaires 2018.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4

Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux de contribution légale

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 11 salariés	CABINETS de 11 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	C
Contributions	0,55	1		
Répartition des contributions				
Congé Individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des Parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Taux de contribution conventionnelle

(En pourcentage.)

	CABINETS de moins de 11 salariés	CABINETS de 11 à moins de 50 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés	CABINETS de 50 à moins de 300 salariés
Contributions	0,55	1,3	1	
Répartition des contributions				
Congé individuel de formation (CIF)		0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,50	0,10	
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Compte personnel de formation (CPF)		0,20	0,20	0,20
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)		0,15	0,20	0,20

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT DU 22 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX CONGÉS SPÉCIAUX

NOR : ASET1850081M
IDCC : 787

Entre :

IFEC ;

ECF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7.1 « Congés spéciaux de courte durée » est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 7.1

Congés spéciaux de courte durée

Les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- Pacs du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint, du concubin ou du pacsé : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son pacsé : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant du salarié, de son conjoint ou pacsé : 3 jours ouvrables ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son conjoint ou pacsé : 1 jour ouvrable ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap ou d'une affection de longue durée chez un enfant ou chez le conjoint, concubin ou pacsé sur présentation d'un justificatif : 3 jours ouvrables. L'affectation de longue durée s'entend au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

Ces congés ne pourront être pris qu'au moment des événements qui leur donnent naissance. Quand l'autorisation d'absence telle que définie ci-dessus comprend un jour chômé, ce dernier n'est pas compté dans les jours ouvrables définis ci-dessus.

Les jours d'absence ci-dessus n'entraînent pas de réduction de rémunération.

En outre, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation indiquant la date d'entrée et la date de sortie permettant de faire apparaître au moins une nuit dans un établissement hospitalier, le père ou la mère peut s'absenter sans réduction de rémunération dans la limite de 1 jour et une seule fois par année civile.

En cas d'hospitalisation d'une durée supérieure à 10 jours, l'absence sans réduction de rémunération est portée de 1 à 3 jours.

Article 2

Sous réserve des dispositions relatives au droit d'opposition, le présent avenant entre en application le 5 janvier 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le secrétariat est mandaté pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3126

Convention collective régionale
IDCC : 54. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(OETAM)
(Région parisienne)

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2017
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850076M
IDCC : 54

Entre :

GIM,

D'une part, et

CFTC métallurgie Île-de-France ;

FO métallurgie région parisienne ;

SMIDEF ;

UPSM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954.

Article 1^{er}

Le préambule des dispositions générales est modifié comme suit :

Le deuxième tiret de l'alinéa 5 est remplacé par « à favoriser la formation professionnelle notamment par l'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 2

L'article 1^{er} (domaine d'application) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au sixième alinéa, la référence à « R. 143-2 » est remplacée par « R. 3243-1 ».

Article 3

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

Au deuxième alinéa, la référence à « L. 412-6 » est remplacée par « L. 2142-1 ».

Article 4

L'article 4 (autorisation d'absence) des dispositions générales est modifié comme suit :
Le troisième alinéa est supprimé.

Article 5

L'article 5 (panneaux d'affichage) des dispositions générales est abrogé.

Article 6

L'article 6 (commissions paritaires) des dispositions générales est modifié comme suit :
À la fin du premier alinéa il est ajouté : « Ce nombre ne pourra excéder 4 par organisation ».

Article 7

L'article 8 (préparation des 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 « 1 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 8

L'article 9 (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, le terme « de paye » est remplacé par « du personnel ».

Article 9

L'article 11 (comité d'entreprise) des dispositions générales est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa, la référence à « L. 432-9 » est remplacée par « L. 2323-86 ».

Article 10

L'article 12 (embauchage) des dispositions générales est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, les termes « aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi » sont remplacés par « à Pôle emploi » ;
- le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

Article 11

L'article 13 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques) des dispositions générales est réécrit comme suit :

« 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 garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante. »

Article 12

L'article 15 (congrés 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 13

L'article 16 (hygiène et sécurité) des dispositions générales est modifié comme suit :

Au dernier alinéa, les termes « Lorsque l'installation d'un local de restauration n'est pas rendue obligatoire par l'article R. 232-10 du code du travail » sont supprimés.

Article 14

L'article 4 (promotion) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « l'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 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 ».

Article 15

L'article 6 (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 15 de l'avenant "Mensuels". »

Article 16

L'article 9 (taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;
- au premier alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;
- au titre A « Taux garantis annuels » :
 - au premier alinéa le membre de phrase : « et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13 » est supprimé ;
 - au troisième alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;
 - au troisième alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;
 - au huitième alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».
- au titre B – Salaires minimaux hiérarchiques, au deuxième alinéa, il est ajouté après « supplémentaires, » « ou les diminutions en cas d'activité partielle » ;
- le titre C « Abattement pour aptitude physique réduite » est supprimé.

Article 17

L'article 11 (paiement au mois) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « 169 » est remplacée par « 151,66 » ;
- au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 » ;
- au second alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

Article 18

L'article 13 (salariés âgés de moins de 18 ans) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa la phrase : « Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9 » est supprimée.

Article 19

L'article 16 (majorations des heures supplémentaires) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

Article 20

L'article 19 (majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

Article 21

L'article 20 (pause payée) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 39 » est remplacée par « 35 ».

Article 22

L'article 22 (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par « L. 3221-1 et suivants du code du travail et R. 3221-1 du code du travail ».

Article 23

L'article 23 (travail des femmes) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa du titre II – Conditions de travail particulières aux femmes enceintes, les termes « l'article L. 122-25-1 » sont remplacés par « les articles L. 1225-7 et suivants ».

Article 24

L'article 24 (congrés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa, les termes « L. 122-26, 6^e alinéa » sont remplacés par « L. 1225-37 ».

Article 25

L'article 25 (congé parental d'éducation et aménagements d'horaires) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, la référence à « L. 122-28-1 » est remplacée par « L. 1225-47 » ;
- à la fin de la phrase du premier alinéa le terme « mi-temps » est remplacé par « temps partiel » ;
- au troisième alinéa, les termes « des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

Article 26

L'article 27 (congrés payés) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au cinquième alinéa, les termes « par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail » sont remplacés par « par le code du travail » ;
- au sixième alinéa :
 - la phrase « Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. » est supprimée ;
 - la référence à « L. 223-8 » est remplacée par « L. 3141-23 » ;

- le huitième alinéa est supprimé ;
- le neuvième alinéa est supprimé ;
- au dixième alinéa, la dernière phrase est remplacée par « Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires ».

Article 27

L'article 28 (congés exceptionnels pour événements 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 28

L'article 29 (service national) de l'avenant « Mensuels » est remplacé par :

« Article 29

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 29

L'article 31 (incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa :
 - la référence à « L. 122-32-1 » est remplacée par « L. 1226-7 » ;
 - la référence à « L. 122-32-6 » est remplacée par « L. 1226-14 » ;
 - Les termes « de L. 122-32-5 » sont remplacés par « des articles L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9 ».
- au sixième alinéa, la référence à « L. 122-14 » est remplacée par « L. 1232-2 ».

Article 30

L'article 31 *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 26 et 30 de l'accord national du 12 juillet 1987 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 31

L'article 32 (préavis) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- au deuxième alinéa, la référence à « L. 323-7 » est remplacée par « L. 5213-9 » ;
- au cinquième alinéa, les termes « l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 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 32

L'article 34 *bis* (mise à la retraite) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

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

Article 33

L'article 36 (changement de résidence) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

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

Article 34

L'article 38 (apprentissage) de l'avenant « Mensuel » est abrogé.

Article 35

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

Article 36

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 37

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, après « ne puisse apporter à une » 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 38

L'article 11 (indemnité minimale de licenciement) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est abrogé.

Article 39

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

Article 40

L'article 13 (durée du travail) de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels » est abrogé.

Article 41

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 Neuilly-sur-Seine, le 25 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR 2018**

NOR : ASET1850080M
IDCC : 292

Entre :

FP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

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 2

Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

Montants des minima mensuels

3.1. Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2018 sera le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 506
710	1 522

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
720	1 539
730	1 597
740	1 676
750	1 788
800	1 919
810	2 067
820	2 272
830	2 437
900	2 924
910	3 064
920	3 521
930	4 580
940	5 710

3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence, fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, et. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 4

Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir d'octobre 2018. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. À l'occasion de la réunion de novembre 2018, la fédération formulera ses premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, que les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 5

Salaires minima mensuels des cadres débutants

Alinéa 5.1. Abattement cadres débutants

Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur le salaire minimal prévu au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet alinéa s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

Alinéa 5.2. Évolution de l'abattement

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations d'ici la fin juin 2018 pour satisfaire l'article 5.2 de l'accord du 1^{er} octobre 2014 et ce, afin de respecter l'engagement pris en 2014 de trouver une compensation pour les salariés cadres qui sont maintenus au coefficient 900 durant plusieurs années.

Article 6

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que conformément à l'accord égalité du 8 décembre 2010 qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-5, L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail.

Article 7

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

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

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 salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3226. – **POISSONNERIE**
(28 novembre 2017)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 28 NOVEMBRE 2017

NOR : ASET1850075M
IDCC : 3226

Entre :

CNPEF ;

UNPE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail et le demi-gros de poisson répertoriés à la rubrique 47.23Z de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

Cette convention s'applique également dans les ROM-COM.

Article 1.2

Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3

Révision

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires et doit être accompagnée d'un projet de modification. Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les 15 jours qui suivent la demande de révision.

La demande de révision de la convention, sera obligatoirement mise à l'ordre du jour de la première réunion de la commission paritaire nationale qui suivra cette demande.

Article 1.4

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature. Elle est signifiée avec un préavis de 6 mois.

À défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction de la rémunération.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par ses avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Si l'accord dénoncé prévoit conventionnellement que ce dernier continue à produire ses effets pendant un délai supérieur au délai de 1 an prévu par l'article L. 2261-13, la règle de maintien de la rémunération s'applique à compter de cette date.

Article 1.6

Règlement intérieur

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise. Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Article 1.7

Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation

Modifié par avenant n° 17 du 16 juin 1999, art. 5 en vigueur le premier jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-43 étendu par arrêté du 23 février 2000, JORF 29 février 2000 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000, JORF 12 juillet 2000.

Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JORF 6 août 1988.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème d'interprétation de la présente convention ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local par la commission paritaire locale.

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation composée de 2 collèges :

- un collège salarié comprenant 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeur d'un même nombre total de représentants des organisations signataires.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

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

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

Cette commission a également pour mission d'examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par les commissions paritaires locales.

Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition. La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation saisie par l'une quelconque des parties signataires doit se réunir dans les meilleurs délais (1 mois maximum).

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties. L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'il transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

Article 1.8

Commission paritaire locale

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire professionnelle est mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;
- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

Article 1.8.1

Composition

Le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés doit être tel, que chaque organisation soit représentée à raison :

- de 3 titulaires si une seule organisation syndicale, représentant les salariés existe dans le département ;
- de 2 titulaires, si 2 organisations syndicales, représentant les salariés existent dans le département ;

- de 1 titulaire, si plus de 2 organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 1.8.2

Rôle

La commission paritaire locale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;
- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de son application ou de son interprétation ;
- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;
- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire locale a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail ;
- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;
- sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;
- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra, également, se saisir de problèmes spécifiques locaux.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Article 1.8.3

Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Pour la procédure de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec avis de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai de 1 mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle qui doit être réunie pour la circonstance dans le délai maximum de 7 jours à compter de la date de saisine.

Au cas où un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission ferait l'objet d'un licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige serait porté devant la commission paritaire locale.

Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne pourrait intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de 2 réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;
- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale locale sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale.

Article 2.1

Liberté d'opinion et droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical et du droit de grève est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.2

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des employés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et d'employés, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur au moins 8 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession et travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés dispose d'un crédit rémunéré de 3 jours par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé. Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission paritaire.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne peuvent être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils peuvent être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire jusqu'à la réunion de ladite commission.

Les frais de transport et de repas d'une personne accompagnant une OS ou OP seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme. Un justificatif sera demandé.

Article 2.3

Autorisations d'absence pour l'exercice du droit syndical

Au cas où des employés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus de faire une demande écrite au moins 3 jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 2.4

Réembauchage

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant 1 an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

Les modalités de cette réintégration seront fixées par la convention de détachement tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale.

Article 2.5

Panneaux d'affichage

À l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Article 2.6

Délégué du personnel

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non pendant les 3 années précédentes.

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Article 2.6.1

Missions des délégués

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de communiquer au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand ils existent, les observations des salariés sur les questions de leurs compétences ;

- de saisir l’employeur en cas d’atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (par exemple, mesure discriminatoire à l’encontre d’un salarié).

En l’absence de CE le délégué du personnel :

- exerce les missions du comité d’entreprise en matière économique ;
- est consulté avant tout licenciement pour motif économique ;
- peut communiquer à l’employeur toute proposition pour améliorer l’organisation de l’entreprise ;
- assure, conjointement avec l’employeur, le fonctionnement des institutions sociales de l’établissement ;
- est consulté sur les mesures permettant de reclasser les travailleurs handicapés.

En l’absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité.

Lorsque l’entreprise compte moins de 300 salariés, l’employeur peut décider de mettre en place une délégation unique pour le comité d’entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas le délégué élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d’entreprise.

Article 2.7

Comité d’entreprise

Un comité d’entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l’effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d’entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre II du livre III du code du travail (parties législative et réglementaire).

Le comité d’entreprise a pour objet d’assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l’employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l’entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l’article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité d’entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d’emploi, de travail et de formation professionnelle.

Article 2.7 bis

CHSCT

Un CHSCT est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu’à l’amélioration des conditions de travail. L’analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et à l’analyse de l’exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail notamment :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l’outillage, d’un changement de produit ou de l’organisation du travail ;

- avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Il est composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert prévu par les dispositions légales...).

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

TITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à Pôle emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins de 1 an pour compression de personnel afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

La priorité de réembauche, obligatoirement mentionnée dans la lettre de licenciement, peut être mise en œuvre pendant 1 an à compter de la rupture du contrat de travail au profit de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande auprès de l'ancien employeur. L'employeur devra informer le salarié de tout emploi disponible. L'employeur doit :

- proposer au salarié tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Et ce, même si le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur ;
- informer les représentants du personnel des postes disponibles. »

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Bénéficiant de ces dispositions sans effet de seuil, les travailleurs handicapés concernés pour un maintien dans l'emploi.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants, ainsi que les organismes où sont versées les cotisations sociales.

La visite médicale d'information et prévention est obligatoire et engage la responsabilité de l'employeur. Elle doit permettre notamment de s'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail.

Le salarié bénéficie de l'examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, ou dans les 2 mois s'il s'agit d'un apprenti.

Elle a lieu avant l'embauche si la personne bénéficie d'une surveillance médicale renforcée :

- travailleur de nuit ;
- travailleur handicapé ;
- jeune âgé de moins de 18 ans ;
- femme enceinte ;
- travailleur exposé à certains risques : amiante, plomb, rayonnements ionisants, bruit, vibrations, agents biologiques, cancérigènes ou toxiques, risque hyperbare...

La DPAE vaut demande, auprès du service de santé au travail dont relève l'employeur, de visite médicale pour le salarié embauché.

Article 3.2

Contrat à durée indéterminée

Article 3.2.1

Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 1 mois pour les employés renouvelable une fois, de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres, non renouvelable. Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence.

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

- 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 4° 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

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

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en

correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Article 3.2.2

Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

Employés, ouvriers

De la part de l'employeur :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 2 ans : 1 mois.

De la part du salarié :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

Agents de maîtrise

De la part de l'employeur : 2 mois.

De la part du salarié : 2 mois.

Cadres

De la part de l'employeur : 3 mois.

De la part du salarié : 3 mois.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis, conformément à l'article L. 1234-3 du code du travail.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié. Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties, en journée ou en demi-journées. Les salariés devront produire un justificatif. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité. Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

Article 3.2.3

Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de 1 an de présence, une indemnité.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Article 3.2.4

Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement dans le cadre des dispositions légales régissant les départs en retraite.

Il n'y a pas de préavis lorsque le départ à la retraite est à l'initiative du salarié.

Lorsque la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur, le salarié a le droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis de 1 mois ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis de 1 mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

Annexe II

Prime d'ancienneté

1. Prime d'ancienneté :

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés, une prime leur est allouée chaque mois après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 % de rémunération minimale garantie après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % de rémunération minimale garantie après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % de rémunération minimale garantie après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % de rémunération minimale garantie après 7 ans d'ancienneté ;
- 10 % de rémunération minimale garantie après 10 ans d'ancienneté.

Article 3.3.1

Conditions de forme du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée revêt un caractère exceptionnel et doit être motivé. Quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;
- la durée totale ou minimale du contrat ;
- son terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ;
- le montant de la rémunération ;
- la période d'essai ;
- en cas de remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats inférieurs à 6 mois, un jour par semaine sans que la durée maximale dépasse 2 semaines ;

- pour les contrats supérieurs à 6 mois, même mode de calcul sans que la durée maximale ne dépasse 1 mois.

Article 3.3.2

Recours aux CDD

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

- pour l'exécution de toute tâche précise et non durable, par exemple :
- pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu.

Et notamment :

- en cas de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- en cas de suspension de son contrat de travail ;
- en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
- pour exécuter des travaux saisonniers.
- lorsque les textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoient.
- en cas de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;
- en cas de remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article 3.3.3

Durée du contrat

Le terme du contrat doit en principe être fixé avec précision dès la conclusion. Il s'agit de contrat de date à date.

Le contrat à durée déterminée est renouvelable deux fois.

Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée minimale doit figurer cependant dans le contrat écrit :

- remplacement d'un salarié absent ;
- emploi saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

- recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, prévu au 6° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (deux fois au maximum) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;
- la durée de la période de renouvellement ne peut excéder celle de la période initiale ;
- la durée totale des contrats, renouvellements inclus, ne peut excéder la période de 18 mois.

Article 3.3.4

Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Article 3.4

Bulletin de salaire

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur (R. 3243-1 du code du travail), et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ;
- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;
- le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 3.5

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en main propre et par tous moyens (postal, numérique notamment), un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Ainsi que toutes autres mentions consacrées par le code du travail visant des obligations légales applicables en la matière.

Le certificat de travail doit être remis à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à l'issue du préavis effectué ou non. L'employeur établit et le tient à la disposition du salarié, celui-ci devant venir le chercher.

TITRE IV

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CONGÉS

Article 4.1

Durée du travail

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Ne sont pas des temps de travail effectif, les temps de pause et de restauration lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut librement vaquer à ses occupations.

Article 4.1.1

Heures supplémentaires des salariés à temps plein

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures à laquelle peuvent s'ajouter les heures supplémentaires majorées de 25 % jusqu'à 43 heures par semaine. Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine sont majorées de 50 % et bénéficient du repos compensateur dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 4.1.2

Repos compensateur de remplacement

Principe : après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Modalités d'attribution : par dérogation aux règles fixées à l'article L. 3122-33 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques. Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie. Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

Article 4.1.3

Contingent d'heures supplémentaires

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit à un repos compensateur de 100 % par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés, et de 50 % dans les autres entreprises. Ce repos se cumule avec le paiement des heures et des majorations pour heures supplémentaires.

La contrepartie en repos obligatoire doit donner lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Modalités d'attribution

Les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Le contingent à prendre en compte est le contingent conventionnel de 360 heures.

Article 4.1.4

Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque les salariés sont tenus de respecter un horaire collectif de travail, l'employeur doit afficher « les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos ».

Article 4.1.5

Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail le dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à 1 jour et demi réparti par accord des parties auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;
- repos de 1 demi-journée ou de 1 journée en plus par semaine.

En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence.

Article 4.2

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le code du travail, notamment dans les articles L. 3162-1, L. 3162-2 et L. 3162-3 où il est précisé que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. Dans ce cas de dérogation la durée minimale du repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

2° La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

3° Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de 4 heures et 30 minutes. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et 30 minutes, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

4° Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs. Sauf en cas de période d'observation par les jeunes travailleurs en formation.

Est considéré comme du travail de nuit pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Article 4.3

Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Les périodes de travail, au sens des articles L. 3122-2 et suivant du code du travail, entre 5 heures et 6 heures du matin font l'objet d'une majoration de 20 %.

Dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen. »

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos.

Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui :

- accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1^{er} ;
- accomplit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs ;
- le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur, pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile, à une journée de repos compensateur, puis selon le tableau ci-dessous :

220 à 690	heures	1	jour
691 à 1 150	heures	2	jours
1 151 à 1 380	heures	3	jours
1 381 à 1 610	heures	4	jours
1 611 à 1 840	heures	5	jours
1 841	heures	6	jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Les majorations de salaire prévues par l'article 4.3 de la convention collective nationale pour les périodes comprises entre 21 heures et 6 heures du matin sont maintenues.

À cette majoration s'ajoute une nouvelle majoration de 20 % pour la tranche 21 heures – 22 heures.

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

Protection médicale

Modifié par avenant n° 36 du 8 avril 2003 en vigueur à l'extension *BO* conventions collectives 2003-18 étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JORF 15 octobre 2003 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 10 octobre 2003, JORF 21 octobre 2003.

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit : 2 visites par an auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Temps de pause

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 4.4

Jours fériés

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur de 1 demi-journée si possible accolée à 1 jour de repos hebdomadaire. À défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 25 % :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 15 août ;
- 14 juillet ;
- 11 novembre ;
- 1^{er} novembre ;
- 25 décembre.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Article 4.5

1^{er} mai

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1^{er} Mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale à 100 % du salaire de base.

Article 4.6

Congés payés annuels

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, et sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Cette période est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant son ouverture.

Article 4.7

Congés pour événements familiaux

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

1. Sans condition d'ancienneté :
 - 4 jours pour le mariage du salarié ;
 - 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
 - 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
 - 3 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
 - 5 jours pour le décès d'un enfant ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.
2. Après 3 mois d'ancienneté :
 - 3 jours en cas de présélection militaire.

3. Après 6 mois d'ancienneté :

– 1 semaine calendaire en cas de mariage (sur justification présentée 10 jours à l'avance).

4. Congés particuliers :

– la journée défense et citoyenneté ;

– congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;

– congé pour enfant malade ;

– congé de paternité et d'accueil.

Les durées applicables aux congés particuliers sont celles prévues par le code du travail, notamment aux articles L. 3142-16 et L. 1225-61.

Article 4.8.1

Travail à temps partiel. – Définition

Le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue par la loi ou les conventions collectives est un travailleur à temps partiel.

Les règles en matière de travail à temps partiel sont principalement d'ordre public.

Le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Le contrat devra mentionner les limites dans lesquelles ces heures peuvent être effectuées.

Article 4.8.2

Travail à temps partiel. – Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel). Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Cette consultation porte uniquement sur le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embauche ou transformation d'un temps plein en temps partiel. Dans les entreprises de 10 salariés maximum, l'inspecteur du travail est simplement informé de l'instauration d'horaires à temps partiel.

L'article L. 3123-15 du code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur ayant recours au travail à temps partiel de présenter aux IRP un bilan du travail à temps partiel dont le contenu est prévu à l'article R. 3123-1 du même code.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1. La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

4. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

5. La durée de la période d'essai.

Article 4.8.3

Travail à temps partiel. – Condition de variation des horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel varient de deux façons :

- par l’accomplissement d’heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. Leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à 35 heures par semaine ;
- par la conclusion d’avenant apportant des modifications individuelles d’horaires (temps plein à certaines périodes de l’année. Temps partiel à d’autres). »

La convention ou l’accord :

1. Détermine le nombre maximal d’avenants pouvant être conclus, dans la limite de 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d’un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d’heures.

Article 4.8.4

Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s’appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

L’ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s’il était occupé à temps plein.

Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d’emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines).

Par contre l’indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

L’indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que si le salarié travaillait à temps plein. Le mode de calcul de l’indemnité doit respecter les dispositions légales en vigueur.

TITRE V

ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

Article 5.1

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d’être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d’indemnisation courent à compter du premier jour d’absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d’indemnisation court au-delà de 7 jours d’absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d’une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l’intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d’indemnisation ne dépasse pas celle applicable des articles D. 1226-1 et D. 1226-2.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 8^e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

Article 5.2

Absence. – Suspension du contrat

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que le cas échéant pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 6.1

Formation professionnelle

6.1.1. Dispositions générales

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

6.1.2. Dispositions particulières concernant

La formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés.

Bénéficiaires

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

Conditions d'exercice du stage de formation

Durée du stage de formation : le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stage de formation

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 3 semaines à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics. Cet organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en compte de la formation, des frais de déplacement
et maintien de la rémunération des intéressés

Tous les membres du CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés peuvent bénéficier de cette formation. Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par le budget de formation de l'entreprise. Ces dépenses ne doivent pas porter préjudice aux autres formations déjà prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Les frais de déplacement : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique au taux ISICA en vigueur pour les déplacements en voiture ; Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

Article 6.2

Règles particulières concernant le travail des femmes

Les employeurs doivent se conformer, au code du travail et notamment aux dispositions des articles D. 4152-9 et D. 4152-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 4541-9 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes. Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres de congélation, dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6.3

Hygiène et sécurité

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprise qui sont directement responsables de la non-application de ces mesures. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude de la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Article 6.4

Obligations militaires

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit. Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Tout salarié âgé de 16-25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Article 6.5

Régime de retraite complémentaire

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire. L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'IGIRS (institution générale interprofessionnelle de retraite des salariés).

Article 6.6

Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

TITRE VII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE MAÎTRISE ET AUX CADRES

Article 7.1

Domaine d'application

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définies dans les classifications. Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 7.2

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusive-ment, le délai de prévenance réciproque est de 8 jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée.

Article 7.3

Engagement

Tout engagement peut être confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de 15 jours. À l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Article 7.4

Formation et information

Conformément à la législation en vigueur, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

Article 7.5

Modification de contrat

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7.3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire ainsi que les éventuelles modifications substantielles ou essentielles de la durée du travail.

Article 7.6

Régime complémentaire de retraite

Tout salarié relevant de la classification « cadre » de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres par répartition. Le taux minimum de la cotisation est de 12 % sur la tranche B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié.

Article 7.7

Indemnité de licenciement

Agents de maîtrise :

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 10 ans révolus :
 - 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans :
 - 3/10 de mois par année de présence.

Cadres :

- pour la tranche de 0 à 10 ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 3/10 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder 6 mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des 12 mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des 12 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 %.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

Fait à Rungis, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1850083M

IDCC : 1534

Entre :

FedeV ;

Culture viande,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 12 décembre 2007, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes ont mis en place une nouvelle méthode de classification des emplois.

Après plusieurs années de fonctionnement, ce système a prouvé sa pertinence et son adaptation aux métiers, aux organisations et aux contextes des entreprises de la branche.

Toutefois, l'environnement législatif en mutation permanente et l'évolution des emplois et des parcours professionnels, rendent nécessaire une adaptation et une amélioration du système de classification des emplois de la branche.

Par cette démarche, les partenaires sociaux affirment leur volonté de moderniser, développer et valoriser les compétences des salariés des entreprises de la branche, acquises tout au long de la vie professionnelle.

Cette adaptation répond à plusieurs objectifs :

- conserver le système de positionnement en niveaux à l’aide de cinq critères, et la méthode de pesée des emplois ;
- encadrer et préciser l’utilisation des trois échelons disponibles pour chaque niveau ;
- mettre en adéquation la classification des emplois avec les parcours d’évolution professionnelle décrits dans l’accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- préciser les notions de qualifications professionnelles définies dans le même accord ;
- permettre aux salariés de la branche d’avoir une visibilité claire et objective des possibilités d’évolution et de parcours professionnels ;
- valoriser certaines compétences.

Dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux ont convenu lors des échanges en commission paritaire que cette adaptation soit retranscrite sous la forme d’un accord qui viendra abroger et remplacer l’intégralité des dispositions de l’accord du 12 décembre 2007 relatif aux classifications.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Entrée en vigueur de l’accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l’accord, et au plus tard 12 mois à compter de la publication de l’arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation, révision de l’accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l’engagement de la procédure de révision.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l’issue du délai d’opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l’autre sur support électronique, ainsi qu’au conseil de prud’hommes de Paris, selon les dispositions de l’article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n’est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d’extension.

CHAPITRE II

PRÉSENTATION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 5

Emploi et qualification

Définition d'un emploi :

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des opérations et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercées par les mêmes personnes.

Définition d'une qualification (cf. accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle) :

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé.

Le positionnement d'un salarié sur un emploi octroie *de facto* à ce salarié la qualification du même intitulé.

Si le salarié occupe plusieurs emplois, l'intitulé de la qualification peut être différent, prenant en compte notamment la notion de polyvalence, y compris si les emplois concernés ont une pesée en niveaux différente.

Une liste, non exhaustive, des principaux emplois et qualifications destinés aux salariés de la branche est présentée en annexe II au présent accord.

Compte tenu du caractère évolutif des organisations, des emplois et des qualifications, cette liste sera révisée par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la CPNNC, au moins une fois par an.

Exemples :

- salarié occupant l'emploi de désosseur – Qualification de « Désosseur » ;
- salarié occupant les emplois de désosseur et de pareur – Qualification d'« Opérateur polyvalent 2^e transformation ».

Article 6

Principes généraux de la classification

La classification est le dispositif par lequel les partenaires sociaux reconnaissent et valorisent les compétences mobilisées afin de répondre aux missions permanentes et récurrentes des emplois occupés au sein des entreprises de la branche.

Les emplois sont répartis en trois catégories, disposant chacune de plusieurs niveaux, à l'intérieur desquels trois échelons sont disponibles :

Ouvriers – Employés	Niveau I	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau II	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau III	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau IV	Échelons 1 – 2 – 3
Techniciens et agents de maîtrise	Niveau V	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau VI	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau VII	Échelons 1 – 2 – 3
Cadres	Niveau VIII	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau IX	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau X	Échelons 1 – 2 – 3

Article 7

Pesée des emplois

Chaque emploi identifié dans l'entreprise doit être positionné dans la grille de classification selon les étapes de pesée décrites ci-dessous.

Une méthodologie détaillée est présentée en annexe III.

Étape 1 : description de l'emploi

Pour chaque emploi, identifier les activités clés et les compétences requises. La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de compétences requis minimum et maximum.

Étape 2 : attribution des niveaux

Les niveaux de compétences minimum et maximum doivent tous deux être positionnés sur un niveau de classification à l'aide des cinq critères suivants :

- connaissances de base et connaissances professionnelles.

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigées pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études ;

- complexité de l'emploi.

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficultés des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi ;

- autonomie, initiative.

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché notamment en matière d'organisation du travail ;

- coordination, conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de coordonner l'activité d'une équipe, donner des conseils ou de former d'autres salariés ;

- encadrement, management, animation :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe et la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

La correspondance entre les niveaux de classification et les critères est détaillée en annexe I au présent accord.

Si nécessaire l'entreprise, dans le cadre de ses travaux paritaires, peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Les critères « coordination, conseil technique, formation » et « encadrement, management » ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

L'emploi est ainsi positionné dans une fourchette de niveaux, en fonction des compétences requises (minimum et maximum).

Étape 3 : attribution des échelons

Chaque niveau de classification d'un emploi comporte 3 échelons matérialisant la progressivité des compétences requises pour exercer cet emploi.

Il est convenu que l'échelon 1 représente les compétences de base de cet emploi. L'échelon 3, quant à lui, représente le plus haut niveau de compétences requis, ou une expertise.

La progression d'un salarié dans les échelons doit illustrer une réelle montée en compétences, qui pourra notamment s'apprécier après avoir suivi une action de formation ou acquis un bloc de CQP, et ne doit pas dépendre d'autres critères tels que l'ancienneté par exemple.

Le positionnement d'un salarié sur un échelon correspond au niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé.

Ainsi, les différents degrés de compétences de chaque emploi pourront s'inscrire dans une fourchette de niveaux et d'échelons, caractérisant l'évolution possible des salariés sur cet emploi.

Tous les échelons ne sont pas forcément présents dans cette fourchette, leur utilisation est fonction de l'étendue du périmètre de l'emploi.

Exemple de pesée d'un emploi : emploi de désosseur

Pesée du niveau « minimum » : niveau II.

Pesée du niveau « maximum » : niveau III.

FOURCHETTE DE CLASSIFICATION	EXEMPLES DE COMPÉTENCES
Niveau II. – Échelon 1	Sortie de formation en alternance. Désossage d'une pièce.
Niveau II. – Échelon 2	Désossage de plusieurs pièces.
Niveau II. – Échelon 3	Désossage d'une partie de l'animal (ex : avant ou arrière).
Niveau III. – Échelon 3	Désossage de l'ensemble de l'animal.

CHAPITRE III

PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 8

Principes généraux

Chaque salarié des entreprises de la branche doit pouvoir se voir proposer un parcours d'évolution professionnelle en regard avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise.

L'organisation de ces parcours est décrite dans l'accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 9

Différentes étapes du parcours professionnel

Formation en alternance

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

Période d'intégration hors alternance

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de « découverte » qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau « d'accès »

de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

Montée en compétences au sein de l'emploi : la polycompétence

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. art. 7), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

Polyvalence interemplois

La polyvalence interemplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser.

Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence interemploi ne peut être défini de manière uniforme.

Exemple :

Salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de pièceur.

PESÉE DES EMPLOIS	CONDUCTEUR d'étiquetage	PIÉCEUR	POSITIONNEMENT du salarié	QUALIFICATION/ Classification
Compétences de base	II/1	II/1		Opérateur polyvalent
Compétences intermédiaires	II/2	II/2	←	3 ^e transformation
Compétences supérieures	II/3	II/3	←	Niveau III Échelon 2

Certificats de qualification professionnelle

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constituent l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être pesé au niveau IV de la grille de classification.

Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles (cf. accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle) :

- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tutoré.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

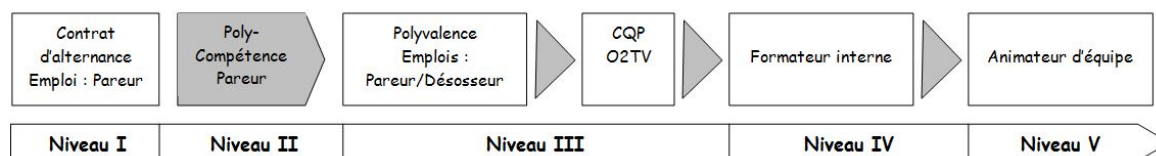
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2^e transformation



CHAPITRE IV

MISE EN PLACE ET SUIVI DES CLASSIFICATIONS

Article 10

Commission paritaire de suivi des classifications en entreprise

Le système de classification décrit dans le présent accord (niveaux/échelons) ne diffère pas fondamentalement de celui prévu par l'accord du 12 décembre 2007, il n'en est qu'une évolution logique.

Toutefois, les modifications apportées peuvent avoir des conséquences sur les pesées d'emplois déjà effectuées par les entreprises.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que soit mise en place, au sein de chaque entreprise, une commission paritaire de suivi des classifications.

Cette commission est chargée de :

- évaluer l'impact du présent accord sur les pesées d'emplois des entreprises ;
- proposer et valider les évolutions de pesées nécessaires ;
- fixer les modalités d'information des salariés quant à la nouvelle classification et à son éventuel impact sur les classifications individuelles ;
- examiner, à échéances régulières, l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur ;
- procéder aux travaux de révision ou d'adaptation de la classification des emplois de l'entreprise.

Cette commission sera composée de représentants de l'employeur et de deux salariés maximum par organisation syndicale représentative, ou à défaut, de membres des instances représentatives du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La commission se réunira dès l'entrée en vigueur du présent accord, puis à intervalles réguliers, *a minima* tous les ans.

En cas de désaccord entre les parties sur l'interprétation du présent accord, la commission de suivi pourra saisir la CPPNI.

Les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de toute autre prise en charge.

Article 11

Groupe de suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, la CPPNI ICGV examinera, tous les 5 ans, l'opportunité de réviser le système de classification des emplois.

Dans l'intervalle, comme le prévoit la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, un groupe de suivi du présent accord pourra se réunir.

Ce groupe aura pour objet :

- d'examiner et apporter des solutions aux éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification dans les entreprises,
- de résoudre les éventuels litiges relatifs à la classification, non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise,

- conduire tous types de travaux permettant à la CPPNI d’apprécier l’adaptation du système de classification à la réalité de l’emploi dans les entreprises,
- proposer à la CPPNI les évolutions à apporter au système de classification.

Le groupe de suivi se réunira sur demande, et pourra être saisi par :

- la CPPNI ;
- les employeurs ;
- les salariés.

Il est composé de deux représentants par organisation de salariés et d’employeurs.

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATION

Article 12

Rémunération mensuelle de base conventionnelle

Compte tenu de l’ajout d’un nouveau niveau de classification, la grille de rémunération mensuelle de base issue des NAO 2017 présente des incohérences.

Cette grille sera réorganisée à l’occasion des NAO 2018.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSEMENT PAR NIVEAU

Ouvriers – Employés

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE- INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management- Animation
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessitant des connaissances minimales ou emploi nécessitant des connaissances plus étendues, en cours d'apprentissage.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant	Néant
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience professionnelle et/ou par la formation : formation continue en entreprise, formation en alternance ou enseignement professionnel.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'auto contrôle.	Peut transmettre un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un ensemble de techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique ou à un CQP.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant une expertise permettant la contribution à l'élaboration de modes opératoires, l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller des salariés d'un niveau moindre et transmettre un savoir-faire de base.	Néant
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut occuper une fonction de formateur interne, ou coordonner le travail d'une équipe d'opérateurs.	Néant.

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE-INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management Animation <i>uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique</i>
V	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences).	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe »	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique
VII	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe »	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décision dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Par son expertise est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Organise le travail et encadre plusieurs équipes.

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE-INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management Animation <i>uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique</i>
VIII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur et/ou le CQP « Responsable de secteur/d'atelier ».	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
X	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Coordonne et contrôle les responsables des fonctions placées sous son autorité.	Organise le travail et encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.

Remarque : les cadres dirigeants sont hors classification.

Sont définis comme tels, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

ANNEXE II

EMPLOIS ET QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE

L'objectif de cette annexe est de positionner des exemples d'emplois repères, représentatifs de l'activité de la majorité des entreprises, sur des exemples de fourchettes de niveaux de classification, définies en fonction des critères classants.

Cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait constituer une obligation pour les entreprises. En effet, en fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en quatrième transformation) ou d'adopter des pesées différentes.

EXEMPLES D'EMPLOIS REPÈRES	NIVEAUX DE CLASSIFICATION (*)			
	I	II	III	IV
Stabulation				
Opérateur(trice) de stabulation				
Technicien(ne) stabulation				
1^{re} transformation				
Opérateur(trice) d'abattage				
Opérateur(trice) de traitement des abats				
Technicien(ne) 1T				
2^e transformation				
Opérateur(trice) de grosse coupe				
Désosseur (se)				
Pareur (se)				
Opérateur(trice) de conditionnement 2T				
Conducteur(trice) de ligne 2T				
3^e transformation				
Opérateur(trice) de conditionnement 3T				
Conducteur(trice) de machine				
Pièceur (se)				
Conducteur(trice) de ligne 3T				
Transverse production				
Formateur interne				
Traitement des cuirs				
Opérateur(trice) de traitement des cuirs				
Logistique				
Opérateur(trice) de manutention				

EXEMPLES D'EMPLOIS REPÈRES	NIVEAUX DE CLASSIFICATION (*)			
	I	II	III	IV
Préparateur(trice) de commandes				
Agent d'expédition				
Agent de réception				
Chauffeur livreur				
Chauffeur vif				
Chef de quai				
Maintenance				
Agent d'entretien				
Technicien(ne) de maintenance				
Nettoyage				
Opérateur(trice) de nettoyage				
Laboratoire – Qualité				
Technicien(ne) Laboratoire qualité				
Filière commerciale				
Télévendeur(euse)				
Assistant(e) commercial				
Filière administrative				
Assistant(e) administratif (ve)				
(*) En rouge sont présentés les niveaux de classification possibles pour chaque emploi repère, hors période de formation initiale ou d'intégration.				

Remarque : aucun exemple d'emploi pour les agents de maîtrise et les cadres n'est donné, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.

ANNEXE III

MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION

La méthodologie mise en œuvre par la commission paritaire de suivi mentionnée à l'article 10 devra comporter sept étapes :

Étape 1 – Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes.

Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers « techniquement homogènes », exemple l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

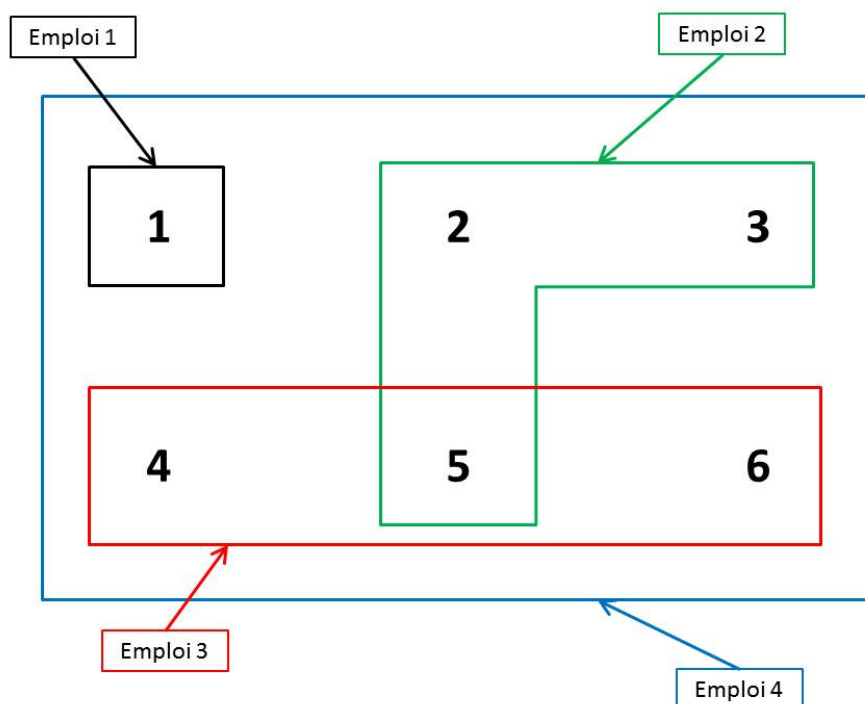
Étape 2 – Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées.

Cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement ;
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonction ;
- en échangeant avec des salariés ;
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

Étape 3 – Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées.

Exemple : dans l'atelier A, on a répertorié six activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier :



- l'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1 ;
- l'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5 ;
- l'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6 ;
- l'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. À défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déterminante pour l'analyse qui suit.

Étape 4 – Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper.

Les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience ;
- des savoir-faire pratiques ;
- des aptitudes.

Pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

Étape 5 – Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à X), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les cinq critères définis à l'article 7 :

Un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : Un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas aux partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail) d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des cinq critères :

Connaissances de base ou connaissances professionnelles :

- sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? si oui, lequel ? sont-elles acquises par l'expérience ? ;
- quel est le temps d'apprentissage nécessaire ? ;
- s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ? ;
- etc.

Complexité de l'emploi :

- les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ? ;
- mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ? ;
- exigent-elles une technicité particulière ? ;
- faut-il gérer plusieurs informations différentes ? ;
- etc.

Autonomie/Initiative :

- les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ? ;
- les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ? faut-il les interpréter ? ;
- faut-il effectuer des autocontrôles ? des contrôles ? faut-il les interpréter ? ;
- faut-il proposer des actions correctives ? ;
- quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnements ? ;
- l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ? ;
- etc.

Coordination/Conseil technique/Formation :

- l’emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ? ;
- implique-t-il la transmission de connaissances ou d’un savoir-faire ? ;
- implique-t-il la formation d’autres salariés ? de quel niveau ? ;
- implique-t-il la coordination d’un groupe ? de quelle taille ? de quel niveau ? ;
- etc.

Encadrement/Management :

- l’emploi implique-t-il de distribuer et d’organiser le travail d’une équipe ? de quelle taille ? de quel niveau ? ;
- implique-t-il l’encadrement de personnels ? de quel niveau ? combien ? ;
- quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l’emploi ? ;
- quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ? ;
- etc.

Étape 6 – Attribution des échelons à l’intérieur de chaque niveau.

Les critères d’échelons susceptibles d’être utilisés sont construits dans le cadre de la commission paritaire de suivi des classifications (voir art. 10 de l’accord).

Les critères d’échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux et doivent illustrer différents profils de compétences au sein de l’emploi.

Tous les critères d’échelons définis ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l’activité de l’unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (maîtrise d’un process en partie ou en totalité, maintenance de 1^{er} niveau...), d’autres le seront pour les emplois commerciaux (périmètre géographique couvert, étendue de la gamme de produits commercialisés...).

En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d’échelons pour les mêmes types d’emplois.

Étape 7 – Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l’entreprise.

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l’entreprise (ou de l’établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

ANNEXE IV

GLOSSAIRE

Activité/Poste	Ensemble d'actions et d'opérations effectivement réalisées par la personne, selon des conditions d'exercice et un périmètre identifiés.
Classification	Positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.
Compétence	Capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.
Connaissance	Ensemble d'Informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient, acquises dans le cadre de formations ou par l'expérience.
Emploi	Ensemble des activités/postes effectifs d'un salarié.
Métier	Domaine d'activité regroupant des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.
Opération (*)	C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité/poste spécifique.
Pesée d'emploi	Démarche qui consiste à évaluer et positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer l'emploi dans la grille de classification.
Polycompétence liée à l'emploi	Mobilisation de compétences permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités/postes, sur un même emploi.
Polyvalence interemplois	Réalisation d'activités/postes sur plusieurs emplois.
Savoir	Ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.
Savoir-faire	Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.
(*) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de « tâche » qui paraît plus restrictive.	

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE

NOR : ASET1850082M
IDCC : 1534

Entre :
FedeV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV ont conclu un accord relatif au financement et fonctionnement du paritarisme, complété et modifié par trois avenants successifs.

Depuis, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a modifié l'article L. 2232-9 du code du travail, et créé une nouvelle commission : la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). L'ancienne commission paritaire d'interprétation a donc été supprimée.

Par ailleurs, la publication des arrêtés de représentativité syndicale et des organisations professionnelles d'employeurs est venue modifier la composition paritaire de la branche ICGV.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retravailler de manière concomitante deux avenants, le premier fixant le fonctionnement des instances paritaires de branche et le second étant dédié au financement du paritarisme.

Dans un souci de lisibilité, ces deux avenants sont retranscrits sous la forme d'accords qui viendront abroger et remplacer l'intégralité des dispositions de l'accord du 13 mai 2009 relatif au finan-

cement et fonctionnement du paritarisme et de ses avenants. Ils s'inscrivent néanmoins dans la continuité du texte initial, tout en prenant en compte les évolutions législatives et réglementaires.

Le présent accord, relatif aux instances paritaires, traitera de la mise en place de la CPPNI et de la CPNEFP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de :

- définir les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales, notamment la CPPNI et la CPNEFP ;
- déterminer le rôle des différents acteurs dans ces commissions paritaires nationales.

Il abroge et remplace l'ensemble des dispositions relatives aux instances paritaires de l'accord du 13 mai 2009, de son avenant n° 1 du 28 juin 2012, de son avenant n° 2 du 3 avril 2014 et de son avenant n° 3 du 10 février 2015.

PARTIE I

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Article 3

Composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 3.1

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se compose des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au sein de la branche industrie et commerce en gros des viandes.

Chacune des organisations syndicales de salariés désigne au maximum cinq représentants (permanents des organisations syndicales de salariés compris) pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent.

Chacune des organisations professionnelles d'employeurs désigne au maximum cinq représentants pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée ou y être salarié permanent.

La CPPNI élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des deux collèges « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année.

Article 3.2

Fonctionnement

Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins 1 mois avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins 15 jours avant la réunion.

En matière de prises de décisions les règles sont les suivantes :

- les règles de représentativité au regard de l'arrêté en vigueur sont applicables en matière de négociation et de signature des accords ;
- lorsque les partenaires sociaux auront à arbitrer, en dehors des questions de négociation, d'interprétation et de conciliation (par exemple le choix de recourir à un cabinet conseil), la majorité dans chaque collège sera requise au regard de la représentativité en vigueur ;
- enfin, en cas de conciliation ou d'interprétation, l'unanimité des deux collèges est requise (indépendamment des modalités de décision au sein du collège). À défaut, un PV de désaccord est rédigé.

Article 4

Mission de négociations

La CPPNI a pour missions de :

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

Les formalités administratives en vue du dépôt et de l'extension d'un accord sont exécutées par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, et notamment par l'organisation professionnelle d'employeurs à l'initiative de l'accord.

L'organisation qui s'est chargée de procéder aux formalités administratives en assure le suivi à l'ensemble des organisations de la CPPNI en les informant de la date précise du dépôt et en leur communiquant les récépissés de dépôt et les arrêtés d'extension.

Article 5

Mission d'interprétation

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

La CPPNI est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle adhère l'entreprise concernée ou, à défaut, au secrétariat de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 2 mois maximum suivant la saisine.

Lorsque la CPPNI est réunie pour régler un différend né d'une difficulté d'interprétation de la convention collective nationale, elle entend obligatoirement les parties au litige séparément et/ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Dès lors que les propositions formulées par les membres de la CPPNI sont acceptées par les deux collèges, un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation est rédigé puis signé par les parties.

Un membre salarié ou employeur ne peut utiliser sa voix lors du vote lorsqu'il participe à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions ou si la condition d'unanimité des deux collèges n'est pas remplie, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par le président de la CPPNI.

Enfin, la CPPNI pourra rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 6

Rapport annuel de la CPPNI

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de congés et de compte épargne-temps.

Ce rapport annuel a vocation à mesurer l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et à formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En parallèle, les partenaires sociaux rappellent leur adhésion à ObservIA, l'observatoire des métiers des industries alimentaires, auprès duquel des études spécifiques à la branche ICGV peuvent être sollicitées en complément du rapport annuel de la CPPNI.

Article 6.1

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise identifiés ci-avant sont transmis à l'adresse électronique suivante : courrier@agepev.fr ou par voie postale à l'attention du Secrétariat de l'AGEPEV, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par la partie la plus diligente après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI sera communiquée aux entreprises de la branche.

Article 6.2

Transmission des coordonnées de la CPPNI à la direction générale du travail

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les coordonnées de la CPPNI ICGV sont transmises à la direction générale du travail à l'adresse électronique suivante :

depot.accord@travail.gouv.fr.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI ICGV sera communiquée à la direction générale du travail.

Article 7

Autres missions

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail et outre ces missions principales de négociation, d'interprétation et d'élaboration du rapport annuel, la CPPNI pourra :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire.

PARTIE II

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 8

Composition et fonctionnement de la CPNEFP

Article 8.1

Composition

Elle est composée de :

- deux représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent ;
- deux représentants maximum de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée ou y être salarié permanent.

La CPNEFP élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des deux collèges « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année.

Article 8.2

Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP, également désignée sous l'appellation « CPNEFP ICGV ») se réunit au moins une fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins 1 semaine avant la réunion.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à l'unanimité des deux collèges avec prise en compte de la représentativité au sein de chaque collège. Les décisions que la CPNEFP rend dans le cadre de ses missions sont consignées dans un compte rendu approuvé par les parties.

La CPNEFP rend compte des travaux réalisés auprès de la CPPNI.

Article 9

Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Le secrétariat de la CPNEFP est animé par l'AGEPEV.

La CPNEFP sera garante de la mise en œuvre opérationnelle, par l'intermédiaire des organisations professionnelles d'employeurs, des missions suivantes :

- assister les entreprises pour tout sujet relatif à la formation, et notamment l'organisation de la publicité du présent accord ;
- procéder à l'ingénierie d'actions de formation prenant en compte les priorités définies et les besoins des entreprises ;
- organiser des actions de formation transverses en fonction des moyens et des priorités définis ;
- accompagner les TPE-PME qui en font la demande dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche ;
- mutualiser les actions mises en œuvre, de manière à faciliter leur accès aux TPE-PME ;

- référencer des organismes de formation pour mettre en place les actions décidées. Toute action de référencement mettra l'accent sur la qualité des prestations, leur adéquation au secteur d'activité et aux besoins des entreprises et des salariés ;
- organiser des actions de communication et d'information relatives aux métiers des viandes à destination des prescripteurs de l'emploi, des écoles et de toute structure pouvant concourir à l'amélioration de l'attractivité de nos métiers ;
- apporter un soutien aux entreprises dans leurs actions de communication à destination des salariés, relatives aux dispositifs de formation professionnelle ;
- intervenir en soutien de l'organisme certificateur paritaire multibranche pour toutes les actions relatives à la certification des salariés des entreprises de la branche ;
- procéder à une veille réglementaire et juridique permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Un bilan de l'organisation décrite dans cet article sera effectué par chaque organisation professionnelle après 1 année de fonctionnement :

- actions mises en place ;
- soutien aux entreprises ;
- réactivité et rapidité d'exécution ;
- plus-value globale.

Des réorientations pourront être conduites sur la base de ce bilan.

PARTIE III

RÈGLES GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

Les règles de fonctionnement sont systématiquement applicables à toutes les commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord. Elles permettent d'assurer une transparence dans le fonctionnement de la convention collective nationale et de tenir compte de son évolution.

Afin de permettre une communication transparente et efficiente du présent accord, les coordonnées des différentes organisations signataires de la convention collective nationale figurent en annexe.

Article 10

Participation des négociateurs aux réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la convention collective nationale.

Aussi, les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales bénéficient d'une autorisation d'absence. Les réunions paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal de 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail. Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 11

Ordre du jour

La détermination du contenu de l'ordre du jour appartient aux organisations d'employeurs et de salariés qui composent les commissions paritaires nationales. Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.

Article 12

Fonctions de la présidence

La fonction de président telle qu'elle est prévue aux articles 3.1 (CPPNI) et 8.1 (CPNEFP) est bénévole. Ce dernier a pour fonction exclusive l'animation des réunions des commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord.

Le président d'une commission paritaire nationale, quelle que soit la commission qu'il anime, n'est pas le mandataire de celle-ci, et donc ne détient à ce titre aucun mandat de représentation.

Article 13

Assistance dans l'organisation matérielle des réunions (secrétariat)

Le président se fait assister dans l'organisation matérielle des réunions des commissions paritaires nationales (convocation de la réunion et rédaction du relevé de conclusions) par le secrétariat de l'AGEPEV.

Article 14

Communication et règles de transparence (transmission des documents)

La notification de toute information concernant le champ d'activité des commissions paritaires nationales et de toute décision de celles-ci doit faire l'objet d'une information, par tous moyens, de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale.

Article 15

Clause de dérogation

Par dérogation, les dispositions relatives à la désignation du président de la CPPNI ne seront pas applicables durant la mise en place de la commission mixte paritaire.

Article 16

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tôt à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Article 17

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 18

Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ORGANISATION	ADRESSE POSTALE	TÉLÉPHONE/FAX	ADRESSE MAIL
Culture Viande	17, place des Vins-de-France, 75012 Paris	Tél. : 01 53 02 43 97	aplessy@cultureviande.fr
FedeV	17, place des Vins-de-France, 75012 Paris	Tél. : 01 53 02 40 15	courrier@fnicgv.com
FGTA FO	7, passage Tenaille 75014 Paris	Tél. : 01 40 52 84 90	richard.roze@fgta-fo.org
FNAF CGT	263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex	Tél. : 01 55 82 84 45	fnafcgt.jaunicolas@orange.fr
CFE-CGC Agro	26, rue de Naples 75008 Paris	Tél. : 01 56 02 66 36	henrio.philippe@bbox.fr
FGA CFDT	47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19	Tél. : 01 56 41 50 50	sjamet@fga.cfdt.fr

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1850084M
IDCC : 1534

Entre :
FedeV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,
FNAF CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV ont conclu un accord relatif au financement et fonctionnement du paritarisme, complété et modifié par trois avenants successifs.

Depuis, la publication des arrêtés de représentativité syndicale et des organisations professionnelles d'employeurs est venue modifier la composition paritaire de la branche ICGV.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retravailler de manière concomitante deux avenants, le premier fixant le fonctionnement des instances paritaires de branche et le second étant dédié au financement du paritarisme.

Dans un souci de lisibilité, ces deux avenants sont retranscrits sous la forme d'accords qui viendront abroger et remplacer l'intégralité des dispositions de l'accord du 13 mai 2009 relatif au financement et fonctionnement du paritarisme et de ses avenants. Ils s'inscrivent néanmoins dans la continuité du texte initial, tout en prenant en compte les évolutions législatives et réglementaires.

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, traitera des moyens mis à disposition des partenaires sociaux afin de mener à bien les missions décrites dans l'accord relatif aux instances paritaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme dans la négociation permanente de la convention collective et l'exercice du syndicalisme dans la profession ;
- créer un fonds visant à mettre en œuvre la politique emploi formation de la branche ;
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Il abroge et remplace l'ensemble des dispositions relatives au financement du paritarisme de l'accord du 13 mai 2009, de son avenant n° 1 du 28 juin 2012, de son avenant n° 2 du 3 avril 2014 et de son avenant n° 3 du 10 février 2015.

Article 3

Contribution au financement du paritarisme

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont tenus de contribuer annuellement :

- au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale ;
- au financement de la mise en œuvre de la politique emploi-formation telle que définie par la CPNEFP à hauteur de 0,01 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Article 4

Recouvrement de la contribution

Les cotisations prévues à l'article 3 du présent accord sont recouvrées par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme créée à cet effet.

La cotisation est due pour 1 année complète dès lors que l'entreprise est couverte par le présent accord au cours de l'année.

Les contributions sont appelées trimestriellement auprès des employeurs déclarant au moins 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Par souci de simplification du dispositif de collecte, les contributions sont appelées annuellement auprès des employeurs déclarant moins de 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 5.

Article 5

Association paritaire de gestion du fonds du paritarisme

Les partenaires sociaux ont créé une association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme pour en assurer de manière transparente la gestion financière.

L'association a pour objets :

- d'appeler et de recouvrer les contributions relatives au financement du paritarisme et au financement de la mise en œuvre de la politique emploi formation définie par la CPNEFP, instituées à l'article 3 du présent accord ;
- de gérer le fonds du financement du paritarisme et de veiller à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord ;
- de permettre la réalisation d'études ;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- et, de plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 6

Prise en charge

Le montant global des cotisations recueillies au titre de l'article 3 par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

Article 6.1

Contribution de 0,1 % dédiée au financement du paritarisme

Sont pris en charge sur la contribution 0,1 % :

- frais de collecte de la contribution au financement du paritarisme ;
- frais liés au fonctionnement de l'association de gestion du fonds du paritarisme ;
- frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (frais de location de salle, documentaires et supports le cas échéant...) ;
- frais liés aux déplacements des salariés d'entreprise représentant leur organisation patronale et ceux représentant leur organisation syndicale de salariés aux réunions paritaires, quels que soient les modes de transports utilisés pour les trajets domicile/gare et gare/lieu de la réunion ;
- frais de repas et hébergement des salariés visés ci-dessus ;
- indemnisation (salaires) des entreprises pour la participation de leurs représentants « salariés » et « employeurs » à la négociation collective nationale.

La prise en charge des frais sera effectuée sur production des justificatifs originaux. Les modalités de prise en charge seront fixées dans le règlement intérieur de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme.

Après déduction des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations 0,1 % collectées au titre de l'article 3 sont affectées pour moitié aux organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Chaque enveloppe est ensuite répartie au sein de chaque collège entre organisations selon le niveau de représentativité de chacune en vertu de l'arrêté de représentativité en vigueur.

Cet arrêté est exprimé, pour les organisations professionnelles d'employeurs, en fonction de l'effectif salarié des entreprises adhérant à une organisation professionnelle ; et pour les organisations syndicales de salariés selon les résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral.

Article 6.2

Contribution de 0,01 % dédiée à la mise en œuvre de la politique emploi formation

La contribution du 0,01 % dédiée à la mise en œuvre opérationnelle de la politique emploi formation est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs au prorata de leur représentativité, selon l'arrêté de représentativité en vigueur.

La CPNEFP devra, dès l'entrée en vigueur du présent accord, déterminer les modalités d'utilisation de ces fonds par les organisations professionnelles d'employeurs, notamment :

- élaborer une liste des actions éligibles à ce fonds, à l'exclusion d'actions de formation ;
- contrôler la bonne utilisation de ces fonds.

Article 7

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tôt à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Article 8

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 9

Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Exploitations agricoles, CUMA (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 8 décembre 2016 à l'accord du 18 août 2009 relatif aux frais de santé.....	133
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, CUMA et entreprises des territoires (Charente [salariés non cadres]) : avenant n° 4 à l'accord du 2 juin 2009 du 7 septembre 2017 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé.....	147
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 49 du 7 novembre 2017 ...	164
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 103 du 5 octobre 2017	167
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 109 du 5 octobre 2017	169
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 113 du 5 octobre 2017	171
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 114 du 5 octobre 2017	173
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 114 <i>bis</i> du 5 octobre 2017	175
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 117 du 5 octobre 2017	178
Exploitations forestières (Alsace) : avenant n° 121 du 5 octobre 2017	180

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Vienne)
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Vienne et Deux-Sèvres)
(18 août 2009)**

(Étendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 26 janvier 2010)

AVENANT N° 4 DU 8 DÉCEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 18 AOÛT 2009

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1897019M

Entre :

FNSEA de la Vienne ;

EDT de la Vienne ;

EDT des Deux-Sèvres,

D'une part, et

SGA CFDT de la Vienne ;

SGA CFDT des Deux-Sèvres ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Révision totale de l'accord du 18 août 2009 et de ses avenants

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1^{er} à 11 ainsi que l'annexe 1 sont abrogées et remplacées en totalité.

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application du présent accord ci-après défini, non affiliés à l'AGIRC des secteurs de la production agricole du département de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres et des CUMA de la Vienne relevant des activités suivantes :

Champ d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

(*) Les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières, champignonnières...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées ;

(*) Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;

(*) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur les territoires suivants :

- exploitations agricoles : département de la Vienne ;
- entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers : départements de la Vienne et des Deux-Sèvres ;
- CUMA : département de la Vienne.

Les employeurs relevant actuellement d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé ; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistant, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2017.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 4

Bénéficiaires

Article 4.1

Ouvrant droit

Article 4.1.1

Cas général

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC).

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 4.1.2

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après ainsi que pour les

salariés en CDI dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ainsi que les salariés en CDI dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires :

- d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ;
- d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Conditions

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours calendaires (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé, appliquée dans l'entreprise, majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 € (ou 5 € pour le salarié relevant du régime local d'Alsace-Moselle).

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

Article 4.2

Définition des ayants droit

Dans l'hypothèse où le système de garanties collectives frais de santé applicable à l'exploitation ou l'entreprise agricole est institué ou modifié par l'un des actes juridiques mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- le conjoint : personne liée à l'ouvrant droit par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec l'ouvrant droit en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge de l'ouvrant droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense – Dispositif de protection sociale complémentaire [y compris étranger] présentant un caractère collectif et obligatoire [ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire]),
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.4

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe 1 comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime de base de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé :

- d'un niveau minimum obligatoire de garanties.

Article 4.5

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6

Portabilité loi Évin (frais de santé)

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Évin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 5.4 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul ouvrant droit et n'empêche aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Article 5.1

Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de l'accord frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du présent accord.

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

Article 5.2

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5.3

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies aux articles 5.3.1 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 5.3.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 5.3.2 et 5.3.3.

Article 5.3.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Article 5.3.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 5.4

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 5.4.1

Durée. – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 5.4.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 5.4.3

Formalités de déclaration

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

Article 5.4.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 6

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 7

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 8

Commission paritaire de suivi de l'accord

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre afin notamment :

- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

Article 9

Formalités administratives

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord. »

Fait à Poitiers, le 8 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SECURITE SOCIALE (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité sociale et de la MSA)	
HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MEDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires - Signataires CAS	260 % BR
Honoraires - Non signataires CAS	200 % BR
Frais de séjours	180 % BR
Chambre particulière	2,7 % PMSS/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	2,7 % PMSS/jour
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Signataires CAS	220 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes - Non signataires CAS	200 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Signataires CAS	220 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité - Non signataires CAS	200 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Signataires CAS	170 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie - Non signataires CAS	150 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	160 % BR
Auxiliaires médicaux	160 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS ou la MSA	450 % BR
Autre appareillage remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
PHARMACIE	
Pharmacie remboursée par la SS ou la MSA	100 % BR ou TFR
TRANSPORT	
Transport remboursé par la SS ou la MSA	100 % BR
FRAIS DENTAIRES	
Soins dentaires remboursés par la SS ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS ou la MSA	140 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes, bridges et inter de bridges - Couronnes sur implant - Prothèses dentaires amovibles - Réparations sur prothèses - Inlays-cores	210 % BR + 10,49% PMSS/an/bénéficiaire
Prothèses dentaires non remboursées par la SS ou la MSA : - Couronnes et bridges - Prothèses dentaires provisoires - Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	7,52 % PMSS/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA	300 % BR
Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA	14 % PMSS/an/bénéficiaire

FRAIS D'OPTIQUE				
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) sauf pour les lentilles tous les ans				
Monture			150 €	
Classe	Myopie ou hypermétropie (en dioptrie)	Astigmaté (en dioptrie)	Verre simple foyer Progressif	Verre
Classe 1	De 0 à 2	Inférieur ou égal à 2	100€ par verre	200€ par verre
Classe 2	De 0 à 2	De 2,25 à 4	105€ par verre	250€ par verre
Classe 2	De 2,25 à 4	Inférieur ou égal à 2	105€ par verre	250€ par verre
Classe 3	De 2,25 à 4 * de 4,25 à 6	De 2,25 à 4	135 par verre	265€ par verre
Classe 3	De 4,25 à 6	Inférieur ou égal à 4	135 par verre	265€ par verre
Classe 4	De 6,25 à	Inférieur ou égal à 4	150€ par verre	300€ par verre
Classe 4	De 0 à 8	Supérieur ou égal à 4	150€ par verre	300€ par verre
Classe 5	Supérieur ou égal à 8,25	Supérieur ou égal à 8,25	200€ par verre	325€ ³ par verre
Lentilles remboursées par la SS ou la MSA			450 % BR + 7% PMSS/an/bénéficiaire	
Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA (y compris jetables)			7 % PMSS/an/bénéficiaire	
MATERNITE				
Allocation naissance			1/3 PMSS /bénéficiaire	
PREVENTION ET AUTRES SOINS				
Cure thermique remboursée par la SS ou la MSA : honoraires et soins			100 % BR	
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale ⁽²⁾			Pris en charge	

⁽¹⁾ En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

⁽²⁾ Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

⁽³⁾ 300€ pour les enfants

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES,
ENTREPRISES DES TERRITOIRES ET CUMA
(Charente)
(2 juin 2009)**

(Étendu par arrêté du 8 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

**AVENANT N° 4 DU 7 SEPTEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 2 JUIN 2009 RELATIF AU RÉGIME
D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1897021M

Entre :

FNSEA de Charente ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente,

D'une part, et

SGA CFDT de la Charente ;

SNCEA CFE-CGC ;

UD FO de la Charente ;

UD CFTC de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Révision totale de l'accord du 2 juin 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions des articles 1 à 11 sont abrogées et remplacées en totalité :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés agricoles relevant du champ d'application du présent accord ci-après défini, non affiliés à l'AGIRC des secteurs des entreprises agricoles de poly-culture, d'élevage, de viticulture, d'horticulture, des pépinières, des entreprises des territoires et des CUMA de Charente relevant des activités suivantes.

Champ d'application professionnel

Les salariés y compris les apprentis de nationalité française ou étrangère travaillant dans :

- les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient (polyculture, cultures et élevages spécialisés, horticulture, maraîchage, arboriculture, pépinières, viticulture...), ainsi que dans les établissements de toute nature dirigés par les exploitants agricoles en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ou dans les structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation, et cela quelles que soient les formes juridiques adoptées ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les entreprises des territoires.

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1^{er}, effectués dans des entreprises situées sur le territoire de la Charente.

Les employeurs relevant actuellement d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables au présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur ;
- de respect de la transférabilité des droits.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé ; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistant, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai de 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 4

Bénéficiaires

Article 4.1.1

Cas général

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés sans condition d'ancienneté relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC).

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif du versement santé.

Article 4.1.2

Dispositif versement santé

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après ainsi que pour les salariés en CDI dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ainsi que les salariés en CDI dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires :

- d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ;
- d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 15 heures par semaine et qui n'ont qu'un seul employeur.

Conditions

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours calendaires (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé. Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé, appliquée dans l'entreprise,

majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS.

Article 4.2

Définition des ayants droit

Dans l'hypothèse où le système de garanties collectives frais de santé applicable à l'exploitation ou l'entreprise agricole est institué ou modifié par l'un des actes juridiques mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- le conjoint : personne liée à l'ouvrant droit par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec l'ouvrant droit en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge de l'ouvrant droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- nés viables moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4.3

Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé

Par exception aux dispositions de l'article 4.1.1 du présent accord et par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité

sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles, des CUMA doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4.4

Niveau des garanties

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus à l'annexe I comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 4.1.1 du présent accord.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires du présent accord ont décidé d'établir un tableau de garanties frais de santé composé :

- d'un niveau minimum obligatoire de garanties ;
- d'une garantie optionnelle qui pourra être :
 - soit mise en place dans l'entreprise à titre obligatoire, dans ce cas cette option aura un caractère obligatoire pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
 - soit choisie librement par le salarié et dont le montant de l'option sera intégralement à sa charge.

Article 4.5

Contrat "solidaire" et "responsable"

Le présent dispositif frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4.6

Portabilité loi Évin (frais de santé)

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Évin", et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 5.4 ci-après) ;

- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul ouvrant droit et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 5

Financement du dispositif frais de santé

Article 5.1

Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de l'accord frais de santé définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;

ou

- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du présent accord, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale).

Article 5.2

Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 4.3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5.3

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations, entreprises agricoles et CUMA devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies à l'article 5.3.1 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 5.3.1

Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise, en CUMA ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux articles 5.3.2 et 5.3.3.

Article 5.3.2

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

L'adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;

– le congé d’enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l’organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu’ils s’acquittent seuls de l’intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l’employeur.

Article 5.3.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L’adhésion des salariés y compris leurs ayants droit s’ils sont couverts obligatoirement le cas échéant à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’ils bénéficient, pendant cette période, d’un maintien de salaire, total ou partiel, ou d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l’absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 5.4

Portabilité à titre gratuit

Conformément aux dispositions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d’application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, selon les conditions suivantes :

Article 5.4.1

Durée. – limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation de l’assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l’ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l’ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d’assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu’il ne peut plus justifier auprès de l’organisme assureur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime d’assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d’effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès de l’ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n’a pas d’incidence sur la durée du maintien des garanties qui n’est pas prolongée d’autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 5.4.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation, la CUMA ou l'entreprise agricole.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé (notamment dans le cadre des systèmes de garanties collectives plus favorables sur ce point, c'est-à-dire prévoyant l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Article 5.4.3

Formalités de déclaration

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

Article 5.4.4

Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Article 6

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre du présent accord, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, main-

tiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement desdits contrats collectifs.

Dès lors, si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 7

Prestations

À compter du 1^{er} janvier 2018, les garanties du contrat obligatoire sont modifiées suivant le tableau suivant (voir annexe I).

Article 8

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs des exploitations, des CUMA et entreprises agricoles sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur – auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre du présent accord laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés des exploitations, des CUMA et entreprises agricoles seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 9

Commission paritaire de suivi de l'accord

Les organisations professionnelles signataires se réuniront par ailleurs une fois par an, dans le courant du deuxième trimestre afin notamment :

- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions du régime de frais de santé mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime.

Article 10

Formalités administratives

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord. »

Fait à Angoulême, le 7 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Entre nous, c'est humain

2018 : Evolution des Garanties optiques

GARANTIES 2016 et 2017		REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE	REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE + GARANTIE SURCOMPLEMENTAIRE
OPTIQUE (1)			
Monture		455% BR	60% BR + 100€
2 Verres simples (classe a)		60% BR + 200 €	60% BR + 200€
2 Verres complexes (classe b)		60% BR + 200 €	60% BR + 500€
2 Verres très complexes (classe c)		60% BR + 200 €	60% BR + 500€
1 Verre simple (classe a) et un verre complexe (classe b)		60% BR + 200 €	60% BR + 350€
1 Verre simple (classe a) et un verre très complexe (classe c)		60% BR + 200 €	60% BR + 350€
1 Verre complexe (classe b) et un verre très complexe (classe c)		60% BR + 200 €	60% BR + 500€
Lentilles acceptées ou refusées/an		100% BR + 100€	100% BR + 150€
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)		Néant	50€ par an par bénéficiaire

GARANTIES 2018		REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE	REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE + GARANTIE SURCOMPLEMENTAIRE
OPTIQUE (1)			
Equipement : 2 Verres simple (classe a) - monture		60% BR + 250 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (350 € + 100 € monture)
Equipement : 2 Verres complexes (classe b) - monture		60% BR + 300 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (500 € + 100 € monture)
Equipement : 2 Verres très complexes (classe c) - monture		60% BR + 350 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (500 € + 100 € monture)
Equipement : 1 Verre simple (classe a) et un verre complexe (classe b) - monture		60% BR + 275 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (350 € + 100 € monture)
Equipement : 1 Verre simple (classe a) et un verre très complexe (classe c) - monture		60% BR + 300 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (350 € + 100 € monture)
Equipement : 1 Verre complexe (classe b) et un verre très complexe (classe c) - monture		60% BR + 325 € (dont monture max 50 €)	60% BR + (500 € + 100 € monture)
Lentilles acceptées ou refusées/an		100% BR + 100€	100% BR + 150€
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)		Néant	50€ par an par bénéficiaire

LES GARANTIES 2018

GARANTIES 2018		REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE	REGIME OBLIGATOIRE + GARANTIE SOCLE + GARANTIE SURCOMPLEMENTAIRE
FRAIS MEDICAUX- SOINS COURANTS			
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes CAS		100% BR	200% BR
Consultations, Visites, Médecins ou Spécialistes Non CAS		100% BR	180% BR
Actes techniques CAS		100% BR	200% BR
Actes techniques non CAS		100% BR	180% BR
Auxiliaires médicaux, Soins Infirmiers		100% BR	150% BR
Massages, Pédicures, Orthophonistes		100% BR	150% BR
Orthoptistes, Sages Femmes		100% BR	150% BR
Analyses, Examens de Laboratoire		100% BR	120% BR
Radiographie, Electro-Radiologie CAS		100% BR	200% BR
Radiographie, Electro-Radiologie Non CAS		100% BR	180% BR
Actes de Prévention responsables		100% BR	200% BR
PHARMACIE			
Pharmacie : service médical rendu majeur / modéré / faible		100%	100%
OPTIQUE (1)			
Equipement : 2 Verres simples (classe a) - monture		60% BR + 250 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (250€ + 100 € monture)
Equipement : 2 Verres complexes (classe b) - monture		60% BR + 300 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (500€ + 100 € monture)
Equipements : 2 Verres très complexes (classe c) - monture		60% BR + 350 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (500€ + 100 € monture)
Equipement: 1 Verre simple (classe a) et un verre complexe (classe b) - monture		60% BR + 275 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (350€ + 100 € monture)
Equipements : 1 Verre simple (classe a) et un verre très complexe (classe c) -monture		60% BR + 300 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (350€ + 100 € monture)
Equipement : 1 Verre complexe (classe b) et un verre très complexe (classe c) - monture		60% BR + 325 € (dont monture maxi 50 €)	60% BR + (500€ + 100 € monture)
Lentilles acceptées ou refusées/ an		100% BR + 100€	100% BR + 150€
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)		Néant	50€ par an par bénéficiaire

LES GARANTIES 2018

DENTAIRE		210% BR + un crédit de 300€ par an	250% BR + un crédit de 360€ par an
Prothèses acceptées			
Prothèses dentaires refusées par le régime sécurité sociale (y compris implantologie)		Néant	150€ par an
Frais de Soins			
Orthodontie acceptée par le Régime Obligatoire		100% BR	100% BR
Orthodontie refusée par le Régime Obligatoire		125% BR	200% BR
Inlays cores (acceptés par le Régime de base)		Néant	100€ par an par bénéficiaire
Inlays et Onlays (acceptés par le Régime de base)		125% BR	125% BR
Parodontologie		100% BR	200% BR
APPAREILLAGE		Néant	80 €/an
Fournitures médicales, pansements,			
Autres prothèses et petit appareillage		100% BR	100% BR
Gros appareillage		100% BR	150% BR
Prothèses auditives		100% BR	200% BR
HOSPITALISATION (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON)		100% BR	400% BR + 200€ par an
Frais de Soins et Séjour			
Dépassements d'honoraires CAS		100% BR	100% BR
Dépassements d'honoraires Non CAS		155% BR	155% BR
Chambre particulière : hospitalisation, maternité, psychiatrie		100% BR	100% BR
Forfait hospitalier		25€ par jour	75€ par jour illimité - 45 jours par an en Psy
Lit accompagnant (dans le cas d'une hospitalisation d'un enfant de -16 ans)		100% FR dès le 1er jour	100% FR dès le 1er jour
MATERNITE (SECTEUR CONVENTIONNÉ OU NON) (2)		Néant	25€ par jour sans limite
Dépassements d'honoraires et chambre particulière			
Frais de soins et séjour		Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité	Jusqu'à un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité
		100% BR	100% BR

LES GARANTIES 2018

DIVERS		
Transport pris en charge par le Régime Obligatoire	100% BR	100% BR
CURES THERMALES		
Honoraires médicaux	Néant	100% BR
Traitement thermal	Néant	100% BR
Forfait Transport / Hébergement	Néant	6% du PMSS par an
AUTRES		
Forfait Ostéodensitométrie non prise en charge par le régime obligatoire	Néant	50€ par an par bénéficiaire
Médecine douce : Ostéopathie - Chiropraxie - acupuncture	Néant	15 € la séance 4 séances/an/bénéficiaire
Sevrage tabagique	50€ par an par bénéficiaire	100€ par an par bénéficiaire
Forfait Vaccin Antigrippal prescrit médicalement	Néant	OUI
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	Néant	20€ par an par bénéficiaire
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	Néant	20€ par an par bénéficiaire
Actes de prévention (3)	100% BR	100% BR
MUTUALIA ASSISTANCE 24H/24 ET 7J/7	OUI	OUI

Légende :

BR : Base de Remboursement TM : Ticket Modérateur

CAS : Médecin signataire ou non signataire d'une Convention d'Accès aux Soins.

"Légende poste Optique (1) : Prise en charge d'un équipement (monture+2verres) tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles (forfait annuel) : Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries « . Le Ticket Modérateur est inclus dans les forfaits.

Légende poste Maternité (2) : Dans la limite des frais réellement engagés

Légende poste Actes de prévention (3) : Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

Pas d'évolution du taux des cotisations, uniquement l'indexation du PMSS

TARIFS MENSUELS TTC AU 01.01.2018		
Montant mensuel des cotisations à titre Obligatoire -Contrat Socle	Taux indexé sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale* N-1	Montant mensuel TTC en Euros
SALARIE	1,0730%	35,08 €
Montant mensuel des cotisations à titre Facultatif -Contrat Socle		Montant mensuel TTC en Euros
SALARIE	1,0730%	35,08 €
CONJOINT	1,0730%	35,08 €
ENFANT (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,8108%	26,51 €
Montant mensuel des cotisations de la Surcomplémentaire (à ajouter à la cotisation socle)	Taux indexé sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale* N-1	Montant mensuel TTC en Euros**
SALARIE	0,4571%	14,94 €
CONJOINT	0,4571%	14,94 €
ENFANT (gratuité à compter du 3 ^{ème})	0,2859%	9,35 €

*PMSS N-1 (PMSS 2017) : 3269 €

** Les cotisations de la Surcomplémentaire sont à la charge exclusive du salarié.

Convention collective

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE**

(Aude)

(21 juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 49 DU 7 NOVEMBRE 2017

NOR : AGRS1897020M

IDCC : 9112

Entre :

FDSEA de l'Aude,

D'une part, et

Section fédérale FO et SYNFOCA de l'Aude ;

CFDT de l'agriculture de l'Aude ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour but de mettre en conformité le régime frais de santé aux exigences des contrats dits « solidaires » et « responsables », d'adapter le texte de l'accord suite à une évolution absente dans l'avenant n° 47 (cas d'exclusion mentionnés au début de l'article alors qu'ils étaient jusqu'à présent au 3^e paragraphe) et de supprimer la référence à l'organisme gestionnaire suite à la disparition des clauses de désignation.

En conséquence, l'article 83 « Complément de garantie santé des personnels non cadres » (avenant n° 21 du 12 février 2008) de la convention collective viticole de travail du 21 juillet 1998 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Le second paragraphe de l'article 83, 2° Prestations, est remplacé comme suit :

« Le présent régime est conforme aux exigences des contrats dits "solidaires" et "responsables", notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire

bénéficiaire d'aides fiscales et sociales et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Après l'article 83 *bis*, il est inséré un nouvel article 83 *ter* Mise en œuvre du principe de solidarité ;

« Les exploitations et entreprises couvertes par le présent accord devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini ci-dessus. »

Article 3

a) Dans la mesure où l'avenant n° 47 du 29 juin 2017 a intégré les cas d'exclusion dans le 1^{er} paragraphe du présent article, les cas d'exclusion mentionnés à l'article 83, 3° (3 *bis*), (avenant n° 40 du 21 janvier 2014) sont supprimés.

b) Les clauses de désignations n'étant plus autorisées, cette référence est supprimée du texte de l'accord. Le paragraphe « 5° cotisations et organisme gestionnaire » est supprimé.

c) Les 6^e, 7^e, 8^e alinéas deviennent 5° Réexamen du régime, 6° Durée et renouvellement et 7° Date d'effet.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

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

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles. L 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, ZI la Bouriette, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Alsace)
(18 juin 1975)**

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 103 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897012M
IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 2° paragraphe de l'article 37 de la convention collective est modifié comme suit :

%	APRÈS
2 %	3 ans d'ancienneté
4 %	6 ans d'ancienneté
6 %	9 ans d'ancienneté
8 %	12 ans d'ancienneté
10 %	15 ans d'ancienneté
12 %	20 ans d'ancienneté
14 %	25 ans d'ancienneté

%	APRÈS
15 %	30 ans d'ancienneté
16 %	35 ans d'ancienneté et +

Article 2

Le présent avenant entre en application au 1^{er} juin 2009.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Alsace)

(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 109 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897013M

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À l'article 26 de la convention collective, il est ajouté un alinéa 4, rédigé comme suit :

« Pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, encadrant des apprentis ou des stagiaires de la formation professionnelle, une indemnité forfaitaire soumise à charges sociales égale à 2 MG est versée pour jour d'encadrement effectif. »

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juin 2012.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Alsace)

(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 113 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897014M

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupeement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 1 de l'article 34 *bis* est modifié comme suit :

« Une indemnité de panier égale à deux fois le minimum garanti par jour sera versée à tout salarié à compter du 1^{er} janvier 2013 sous réserve que le repas soit pris sur le lieu de travail. »

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Alsace)

(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 114 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : *AGRS1897015M*

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est créé un article 37 *bis* intitulé « Gratification honorifique » :

« Une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du ministère du travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification n'a pas de caractère automatique. Lorsqu'elle est versée, la gratification est calculée à raison de dix euros par année cumulée d'ancienneté.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

Cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 et, rétroactivement, aux promotions médaillées entre le 14 juillet 2010 et le 14 juillet 2012, de manière non automatique et à la condition que ne soit pas déjà survenue une autre forme de gratification. »

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2013.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Alsace)

(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 114 BIS DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : AGRS1897016M

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupeement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 24 « Hygiène et sécurité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les employeurs et les salariés sont tenus de prendre toutes mesures utiles visant à l'hygiène et à la sécurité.

Au cours des travaux d'exploitations et des travaux sylvicoles dangereux (notamment en cas d'utilisation d'outils mécaniques à main), les bûcherons et les ouvriers forestiers sont astreints au port des équipements de sécurité, conformes aux dispositions en vigueur et fournis par les employeurs.

Pour les travaux spécifiques, les mesures de sécurité préconisées par le règlement de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, édictées par les caisses d'assurances accidents agricoles, doivent être respectées.

La composition de la dotation initiale d'équipements fournis par l'employeur est la suivante :

NATURE DE L'EMPLOI		
Bûcherons	Salariés utilisant la tronçonneuse	Autres emplois
1 paire de chaussures anticoupures	1 paire de chaussures anticoupures	1 paire de chaussures de sécurité
1 paire de bottes anticoupures	1 paire de bottes anticoupures	Selon activité
2 pantalons anticoupures	2 pantalons (ou jambières) anticoupures	2 pantalons de travail (ou combinaisons)
5 tee-shirts de couleur visible par an	5 tee-shirts de couleur visible par an	5 tee-shirts de couleur visible par an
1 casque complet	1 casque complet	1 casque de chantier
10 paires de gants	10 paires de gants	Selon activité
1 paire de lunettes de protection	1 paire de lunettes de protection	1 paire de lunettes de protection
1 trousse de secours	1 trousse de secours	1 trousse de secours

N.B. : la trousse de secours sera fournie au plus tard dans l'année suivant l'embauche.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la dotation est adaptée aux risques de l'activité réalisée.

La périodicité de renouvellement des équipements fournis par les employeurs est définie ci-après :

BÛCHERONS	SALARIÉS utilisant peu la tronçonneuse (sylviculteurs, conducteurs)	AUTRES EMPLOIS
1 élément chaussant anticoupures par an	1 élément chaussant anticoupures par an	1 élément chaussant de sécurité par an
2 pantalons anticoupures par an	2 pantalons par an au choix : — pantalon(s) anticoupures — jambièr(e)s anticoupures — pantalons(s) de travail	2 pantalons de travail (ou combinaison)
Casque selon données fabricant	Casque selon données fabricant	Casque selon données fabricant 1 casque de chantier
3 tee-shirts de couleur visible par an	3 tee-shirts de couleur visible par an	3 tee-shirts de couleur visible par an
10 paires de gants par an	10 paires de gants par an	Selon activité
Lunettes de protection : à la demande du salarié	Lunettes de protection : à la demande du salarié	Lunettes de protection : à la demande du salarié

La fourniture des EPI sera interrompue pour tous les salariés dès qu'il y aura suspension du contrat de travail de manière ininterrompue pour une durée supérieure à 12 mois.

Tout équipement détérioré sur un chantier forestier ou périmé, sera remplacé avant le délai prévu, sur sa présentation à l'employeur.

Il est recommandé de ne pas travailler isolément sur un chantier.

Le travail isolé est interdit pour les opérations d'abattage, pour les travaux de grimpage, lors des traitements phytosanitaires et sur demande du médecin du travail. »

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Alsace)

(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 117 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : *AGRS1897017M*

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupeement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

Union des syndicats des travailleurs de l'agroalimentaire et des forêts CGT du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article A 1.6 est modifié comme suit :

« Le montant de la prime annuelle définie à l'article 21 *bis* est fixé à 1 100,00 €. »

Article 2

Le présent avenant entre en application au 1^{er} juin 2014.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Alsace)
(18 juin 1975)**

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 121 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : *AGRS1897018M*

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupeement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont supprimés :

Titre III : Dispositions spéciales applicables aux ouvriers rémunérés sur une base horaire

Article 43 : Coefficient de base

Article 44 : Classification hiérarchique

Article 45 : Détermination des salaires

Article 46 : Maîtres hacherons

Article 47 : Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Article 47 *bis* : Prime de technicité pour travaux nécessitant un grimpage

Article 47 *ter* : Travaux d'exploitation effectués à l'heure

Titre IV : Dispositions spéciales applicables aux ouvriers travaillant au rendement

Article 55 : Équipes de travail – chefs d'équipe

Article 57 : Accord de salaires

Article 57 *bis* : Révision de l'accord de salaires

Article 58 : Travaux d'exploitation

Annexe A. 1 : Salaires et accessoires de salaires

Article A 1.1 : Salaires horaires minima

Article A 1.2 : Tarifs minima au rendement.

Article A 1.4 : Indemnité pour frais d'outillage

Annexe A.2 : Barèmes des salaires et accessoires de salaires

Article 2.1 : Salaires

Annexe C.2 : protocole d'accord concernant le calcul de la rémunération au rendement sur les chantiers d'exploitation forestière (intégralité de l'annexe).

Article 2

Le titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE III

CLASSIFICATION

Article 1^{er}

Définition des emplois repères et des niveaux

Article 1.1

Emplois repères

Le système de classification est fondé sur des emplois repères listés ci-dessous :

- sylviculteur ;
- sylviculteur bûcheron ;
- bûcheron sylviculteur confirmé.

Conformément à l'annexe 1, chaque emploi repère se définit par des activités clés.

Article 1.2

Niveaux

Chaque emploi repère est divisé en quatre niveaux :

- réalisation ;
- expérience ;
- professionnalisme ;
- expertise.

Conformément à l'annexe 1, chaque niveau est défini par rapport aux cinq critères suivants :

- métier ;
- technique ;
- autonomie ;
- contrôle ;
- autres aptitudes.

Article 2

Article 2.1

Principes

Le salarié sera informé par son employeur de sa position contractuelle qui sera fonction :

- de son emploi repère au regard des activités clés qui lui seront confiées (cas de l'embauche) ou qu'il exerce réellement ;
- et selon son niveau de maîtrise des activités clés, telles que référencées dans l'annexe 1.

Ce positionnement sera indiqué dans le contrat de travail pour les nouveaux salariés.

Les salariés déjà en place au moment de la signature du présent avenant seront informés de leur position dans la nouvelle grille via un courrier provenant de l'employeur.

Lorsque le salarié estimera remplir les conditions justifiant un changement de position, il pourra solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Article 2.2

Transposition pour les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant

À la suite de la signature du présent avenant, l'employeur notifiera à chaque ouvrier forestier sa position dans la nouvelle grille de classification, à savoir son emploi repère d'affectation et son niveau.

Pour déterminer l'emploi repère, l'employeur aura procédé à une analyse approfondie du métier réellement exercé par le salarié au moment de la signature de l'avenant et pour lequel il est apte, à partir des activités clés telles que référencées dans l'annexe 1.

Au sein de l'emploi repère, le niveau d'affectation du salarié sera déterminé sur la base de son ancien coefficient (en référence à l'article 44 de la convention collective, supprimé par le présent avenant) selon la règle de transposition suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NIVEAU ATTRIBUÉ DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION
130 – 141 – 150	Niveau 1 – Réalisation
160 – 170	Niveau 2 – Expérience
180	Niveau 3 – Professionnalisme

Le niveau 4 – Expertise n'est pas attribué de manière automatique. Il pourra être attribué au salarié dont l'ancien coefficient était le 180, si les critères définis dans la fiche métier sont remplis.

En cas de désaccord, l'ouvrier forestier pourra demander la révision de ce positionnement et solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Il pourra se faire assister lors de cet entretien par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un représentant du personnel (délégué du personnel ou délégué syndical).

En dernier recours, une commission de recours examinera les cas qui lui seront soumis en présence de l'ouvrier forestier concerné.

Cette commission sera composée de quatre représentants employeurs désignés par l'association des communes forestières d'Alsace, de quatre représentants salariés désignés par les quatre organisations syndicales représentatives au niveau régional et en tant que conseiller technique, par le responsable du pôle ressources humaines- personnel ouvriers forestiers de l'ONF. Le rôle de cette commission est de donner un avis sur le positionnement de l'ouvrier forestier dans la grille de classification. L'employeur prend la décision finale et la notifie au salarié dans un délai de 1 mois.

Article 3

Évolution de carrière

L'évolution de carrière pourra se faire :

- par un changement de niveau au sein d'un même emploi repère ;
- par un changement d'emploi repère.

Article 3.1

Entretien individuel d'évaluation

Ces évolutions interviennent après un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté par le responsable d'encadrement.

Chaque ouvrier forestier bénéficie d'un entretien tous les 2 ans.

Les nouveaux embauchés bénéficient d'un entretien individuel au plus tard dans les 12 mois suivant leur embauche.

Un entretien est également organisé à la demande du salarié en cas de changements significatifs d'activité notamment lorsque l'ouvrier forestier exerce les activités clés d'un autre emploi repère.

L'ouvrier est convoqué 15 jours à l'avance par courrier remis en main propre contre décharge.

Au cours de cet entretien, les capacités professionnelles de l'ouvrier forestier seront évaluées.

Des éléments de progression pourront être fixés en concertation avec l'ouvrier forestier et seront formalisés par écrit. Ils porteront sur des points de progrès pour l'ouvrier évalué tels que, notamment, une action à mener, une capacité à acquérir ou à améliorer, une capacité individuelle ou un comportement à améliorer, la mise en œuvre des acquis de la formation.

En fin d'entretien, un exemplaire complété de la grille d'évaluation servant de trame à cet entretien et les conclusions de l'entretien sont remis, contre décharge, au salarié.

Article 3.2

Évolution dans la grille de classification

À l'issue de l'entretien individuel d'évaluation, l'employeur pourra décider de positionner le salarié dans un nouvel emploi repère, ou de le faire changer de niveau au sein de son emploi repère si les conditions prévues à l'annexe 1 sont remplies.

La réalisation d'un entretien individuel d'évaluation n'implique pas systématiquement un changement d'emploi repère ou de niveau pour le salarié. »

Article 3

Le titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE II

RÉMUNÉRATION

Article 1^{er}

Salaire de base minimum

Le salaire de base de chaque ouvrier forestier est fixé en fonction de son positionnement dans la grille de classification défini en fonction de son emploi repère et de son niveau.

La grille des salaires minima (hors ancienneté) telle que référencée en annexe 2 et ce pour chaque emploi repère et niveau, le salaire minimum correspondant.

La grille des salaires minima fera l'objet d'une révision périodique, en commission mixte forestière d'Alsace. Toute modification des salaires minima s'appliquera uniformément à l'ensemble des positions de la grille.

Article 2

Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant – Salaire de base

Le nouveau salaire de base du salarié en activité au moment de la signature du présent avenant correspondra au salaire minimum de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en annexe 2 – Grille des salaires minima (hors ancienneté).

Le salarié en activité à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserve son salaire de base antérieur correspondant à son coefficient à la date de la transposition si celui-ci est supérieur à celui de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en annexe 2 – Grille des salaires minima (hors ancienneté).

Article 3

Évolution du salaire de base

En cas de changement de niveau ou d'emploi repère, notifié par l'employeur suite à l'entretien individuel d'évaluation, le salarié bénéficie d'une majoration du salaire de base correspondant à l'écart dans la grille des minima entre l'ancien et le nouveau positionnement.

Hors changement de niveau ou d'emploi repère, le salarié pourra bénéficier d'une progression salariale individuelle, décidée par l'employeur, en application des critères suivants :

- organisation personnelle et autonomie ;
- fiabilité et réactivité ;
- mise en application des acquis de la formation.

Le cas échéant, la progression entraînera une augmentation de 2.5 % du salaire de base du salarié. Cette augmentation sera accordée au maximum tous les 2 ans à l'issue de l'entretien individuel d'évaluation.

Néanmoins, cette progression salariale individuelle n'est pas automatique. Une évaluation globalement satisfaisante ne conduit pas à une progression salariale.

En cas d'augmentation salariale en lien avec un changement de métier, un changement de niveau ou une augmentation individuelle, celle-ci sera considérée dès le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 4

Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant. – Rémunération des heures chantier d'exploitation

Les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant, exerçant les métiers de sylviculteur bûcheron ou bûcheron sylviculteur confirmé, pour lesquels un SMABI EXP pondéré a été attribué, seront rémunérés à l'heure, sur cette base spécifique, pour l'ensemble de leurs heures chantier exploitation (abattage de produits marchands, câblage, façonnage, classement, mesurage, numérotage, enstérage uniquement pour les produits façonnés par le salarié).

Article 4.1

Détermination du SMABI EXP pondéré

Le SMABI EXP – salaire moyen annuel brut individuel exploitation – correspond à la moyenne des rémunérations perçues par le salarié sur les chantiers d'exploitation au cours des années 2014 et 2015, c'est-à-dire à la moyenne des rémunérations payées au rendement (y compris indemnité compensatrice de rendement), au salaire horaire majoré de 20 % et au salaire horaire de base.

Le SMABI EXP a été pondéré proportionnellement à l'augmentation du taux horaire de base (SMABI EXP pondéré).

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est inférieur au nouveau taux horaire de base correspondant à la position du salarié dans la nouvelle grille, alors le salarié est rémunéré sur la base de son nouveau taux horaire, y compris sur les chantiers d'exploitation.

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est supérieur au plafond correspondant à la position du salarié dans la grille des métiers et des niveaux ci-dessous, alors le salarié est rémunéré à ce taux plafond sur les chantiers d'exploitation.

(En euros.)

TAUX PLAFOND par position	NIVEAU 1 Réalisation	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionalisme	NIVEAU 4 Expertise
Sylviculteur Bûcheron	13	14	15	16
Bûcheron Sylviculteur Confirmé	14	16	18	20

Le SMABI EXP pondéré, le cas échéant plafonné, est déterminé au moment de la transposition dans le présent avenant.

Les salariés en seront informés via un courrier provenant de l'employeur.

Ultérieurement à la transposition dans le présent avenant, les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié (hors changement de niveau ou de métier) s'appliqueront également au SMABI EXP pondéré du salarié, le cas échéant plafonné.

Article 4.2

Période transitoire de 5 ans

(1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021)

Pendant une période transitoire de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021, le salarié dont le SMABI EXP pondéré aura été plafonné, bénéficiera d'un SMABI minimum annuel garanti (SMAG) sur la base de la grille ci-dessous :

ANNÉE DE LA PÉRIODE transitoire	POURCENTAGE DU SMABI EXP pondéré (avant plafonnement) garanti
2017	95 %
2018	90 %
2019	85 %
2020	80 %
2021	75 %

Les montants correspondant au SMAG sont non évolutifs (ils ne seront pas impactés par les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié et le SMABI EXP pondéré éventuellement plafonné du salarié).

Le montant correspondant au SMAG sera utilisé mensuellement pour le paiement de l'ensemble des heures chantier exploitation, aussi longtemps qu'il sera supérieur au SMABI EXP pondéré plafonné tel que notifié au salarié (revalorisations incluses). »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FICHES MÉTIER : EMPLOIS REPÈRES ET NIVEAUX

FICHE MÉTIER : SYLVICULTEUR

Le sylviculteur est un ouvrier spécialisé dans les travaux sylvicoles avec l'utilisation d'outils appropriés.

ACTIVITÉS CLÉS	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoyage, détourage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Autres activités éventuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire).
(*) (Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé).				

FICHE MÉTIER : SYLVICULTEUR BÛCHERON

Le sylviculteur bûcheron est un ouvrier spécialisé dans les travaux sylvicoles qui exerce également des travaux de bûcheronnage.

Dans cet emploi repère les activités façonnage et/ou abattage doivent obligatoirement être exercées.

ACTIVITÉS CLÉS	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoyage, détourage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Abattage	Abat l'arbre en le mettant à terre en préservant sa valeur économique et en respectant son environnement	
Ciblage	Maîtrise la chute dirigée d'un arbre à l'aide d'un câble	
Façonnage	Prépare la grume et/ou le houpier en les rendant conformes à des spécifications techniques et/ou commerciales	
Classement, mesurage, numérotage	Mesure et saisit le volume de bois récolté, en déterminant les qualités, et les affecte à des lots déterminés et numérote les pièces produites	
Autres activités éventuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionnalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprentis ou de stagiaire).
(*) (Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé).				

FICHE MÉTIER : BÛCHERON SYLVICULTEUR CONFIRMÉ

Le bûcheron sylviculteur confirmé est un ouvrier spécialisé dans les travaux de bûcheronnage et qui les exerce à plus de 30 % de son activité. Il réalise également des travaux sylvicoles.

L'accès à cet emploi repère est assujéti à la condition :

- de validation de 4 000 heures de travaux d'exploitation. Pour les recrutements extérieurs moyennant validation de l'aptitude par la commission d'embauche sont requises 3 années d'ancienneté de travail à temps plein, sur la base de 1 350 heures d'exploitation annuelles dans une entreprise d'exploitation forestière ;
- d'exercice des activités d'abattage, de câblage, de façonnage et de classement, mesurage, numérotage ;
- d'intervention sur tous types de chantier d'exploitation, y compris sur des chantiers présentant des difficultés surajoutées.

–	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement t, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoie- ment, détourage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Abattage	Abat l'arbre en le mettant à terre en préservant sa valeur économique et en respectant son environnement	
Ciblage	Maîtrise la chute dirigée d'un arbre à l'aide d'un câble	
Façonnage	Prépare la grume et/ou le houpier en les rendant conformes à des spécifications techniques et/ou commerciales	
Classement, mesu- rage, numérotage	Mesure et saisit le volume de bois récolté, en déterminant les qualités, et les affecte à des lots déterminés et numérote les pièces produites	
Autres activités éven- tuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionnalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprentis ou de stagiaire)
(*) Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé.				

ANNEXE II

GRILLE DES SALAIRES MINIMA

(En euros.)

EMPLOI repère	NIVEAU 1 Réalisation		NIVEAU 2 Expérience		NIVEAU 3 Professionalisme		NIVEAU 4 Expertise	
	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel
Sylviculteur	9,99	1 515	10,25	1 555	10,58	1 605	10,91	1 655
Sylviculteur Bûcheron	10,45	1 585	10,91	1 655	11,37	1 725	11,83	1 795
Bûcheron Sylviculteur confirmé	11,24	1 705	11,77	1 785	12,36	1 875	13,02	1 975

ANNEXE III

INDEMNITÉS POUR FRAIS D'OUTILLAGE

Les indemnités ci-après ne sont dues que si le matériel est mis à la disposition de l'employeur par le salarié, à la demande expresse de celui-ci.

1. Indemnisation de la tronçonneuse

Pour les travaux d'exploitation, l'indemnisation de la tronçonneuse est calculée sur la base des volumes façonnés sur chaque chantier d'exploitation. Aucune majoration de cette indemnisation applicable en raison des éventuelles difficultés de coupe.

Les tarifs appliqués, en fonction des catégories de bois exploitées, applicables au 1^{er} janvier 2017 sont :

(En euros.)

CATÉGORIES	TAUX
Grumes feuillues CI 2 et -	2,75/m ³
Grumes feuillues CI 3 et +	2,01/m ³
Grumes résineuses CI 2 et +	2,93/m ³
Grumes résineuses CI 3 et +	2,24/m ³
Billonnage et enstérage des bois	2,65/stère

Si le démontage du houppier est demandé expressément par l'employeur, et s'il est réalisé, l'indemnité de scie est majorée de 0,42 €/m³.

L'indemnité de scie pourra être versée par heure de travail effectif, à la demande de l'équipe, sur les chantiers nécessitant l'utilisation de la tronçonneuse, selon le barème ci-dessous, applicable au 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

Location horaire scie à moteur (par heure EXP de travail effectif ouvrier, hors numérotage)	5,13	1 heure
Location horaire de scie à moteur (par heure sylvicole de travail effectif ouvrier) ouvrier)	5,03	1 heure
Location horaire débroussailluse (par heure sylvicole de travail effectif ouvrier)	4,46	1 heure
Indemnité d'outillage (à l'exclusion de la scie à moteur)	2 % du salaire brut	

Le cas échéant, ce choix d'indemnisation à l'heure devra être précisé sur la fiche de chantier, et s'appliquera à tous les intervenants du chantier.

2. Indemnisation de la fendeuse

Sur les chantiers de façonnage de stères où le nombre d'heures peut être clairement individualisé, les salariés qui utilisent une fendeuse personnelle, conforme aux normes de sécurité en vigueur, perçoivent une indemnité non soumise à cotisations sociales, à titre de remboursement de frais, sous réserve d'un rendement minimum de 1,2 stère par heure.

Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnité horaire au titre de l'outillage.

Au 1^{er} janvier 2017, le tarif applicable est : 2,86 € par stère.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180050-000218

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
