

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/11 DU 31 MARS 2018

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 11.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/11

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaire (industries) : accord n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours	4
Ameublement (négoce) : accord du 11 octobre 2017 relatif à la participation	12
Banques (Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy [personnel]) : procès-verbal de désaccord du 24 novembre 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire de l'année 2017	18
Banques (Guyane) : accord du 1^{er} décembre 2017 relatif aux négociations annuelles obligatoires de branche pour 2017	22
Bâtiment et travaux publics : avenant du 12 décembre 2017 à l'avenant n° 4 du 4 mai 2017 relatif aux frais de santé (annexe III)	25
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 1 du 30 octobre 2017 à l'accord départemental du 20 juin 2012 relatif aux salaires des apprentis (Bouches-du-Rhône)	27
Caféterias (chaînes) : avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	30
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2018-01 du 10 janvier 2018 modifiant la convention collective	41
Charcutières (industries) : avenant du 30 janvier 2018 relatif à la mise à jour de l'article 63 de la convention collective	59
Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise]) : accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	61
Coopératives de consommateurs : avenant n° 1 du 23 novembre 2017 à l'accord du 25 juin 2015 relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et aux parcours professionnels	66
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2017-3 du 8 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	68
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2017-4 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective et les annexes catégorielles (rémunérations)	74
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2017-5 du 8 novembre 2017 relatif au temps de travail	81

	Pages
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 22 du 20 décembre 2017 relatif aux salaires (annexe III)	95
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 11 décembre 2017 relatif au régime de prévoyance	97
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 1 du 7 décembre 2017 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire	164
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 6 du 3 novembre 2017 modifiant la convention collective (art. 1.1, champ d'application professionnel)	170
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 7 du 7 décembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2018.....	172
Plasturgie : accord de méthode du 20 décembre 2017 pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la création d'un OPCA	174
Portage salarial (salariés) : adhésion par lettre du 19 décembre 2017 de la FEPS à la convention collective	177
Professions réglementées auprès des juridictions : accord du 19 décembre 2017 définissant les modalités de négociation	178
Remontées mécaniques : avenant n° 68 du 29 novembre 2017 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle.....	183
Remontées mécaniques : avenant n° 69 du 29 novembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	199
Remontées mécaniques : avenant n° 70 du 29 novembre 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2017.....	204

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

ACCORD N° 108 DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES OU EN JOURS

NOR : ASET1850210M
IDCC : 1396

Entre :
ADEPALE,
D'une part, et
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Partant du constat que la majorité des accords soumis à la commission paritaire de validation des accords collectifs concernent l'organisation du travail sous la forme d'un forfait ;

Vu l'attachement des signataires d'une part, à s'assurer que les conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui choisissent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, à sécuriser juridiquement les entreprises qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les entreprises de moins de 50 salariés ;

Vu que les accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel n'ont plus à être soumis à l'approbation de la commission paritaire de validation des accords collectifs depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Les parties au présent accord ont décidé de définir le cadre dans lequel les entreprises de la branche peuvent en application directe des dispositions qu'ils définissent proposer à leurs salariés d'organiser leur temps de travail sous la forme d'un forfait en heures ou en jours sur l'année.

Les dispositions du présent accord sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en heures ou en jours sur l'année.

Article 1^{er}

Salariés concernés

1.1. Forfait annuel en heures

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les TAM et cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

1.2. Forfait annuel en jours

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les TAM et cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 2

Période de référence du forfait

La période de référence des forfaits en heures ou en jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3

Nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait

3.1. Forfait en heures

Le forfait annuel en heures dans la limite duquel la convention individuelle peut être conclue est de 1 827 heures. Afin de définir la rémunération du salarié en forfait en heures sur l'année, les heures qui excèdent 1 607 heures constituent des heures supplémentaires qui devront être majorées de 25 %.

3.2. Forfait en jours

La convention individuelle de forfait en jours conclu entre un salarié et son employeur ne pourra pas dépasser 215 jours sur la période de référence telle que définie à l'article 2. Il doit être tenu compte des jours de congés pour ancienneté dont le salarié peut bénéficier en application de l'article 32 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés pour déterminer le nombre de jours du forfait.

Le salarié qui le souhaite peut toutefois, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Un tel renoncement doit être sans incidence sur le nombre de jours de congés payés auquel le salarié a droit en application des dispositions légales et conventionnelles. Dans une telle hypothèse, le nombre de jours travaillés par un salarié en forfait jours ne pourra pas dépasser 230 jours.

Si le salarié renonce à une partie de ses jours de repos, un avenant à la convention individuelle de forfait détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire sans qu'il puisse être inférieur à 10 % jusqu'à 225 jours et 15 % au-delà. Un tel avenant ne vaut que pour la période de référence en cours et ne saurait être tacitement reconduit. Il est rappelé qu'en application de l'article 39 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés, ces jours de repos auxquels le salarié renonce peuvent être affectés sur son compte

épargne-temps. Il est précisé que les majorations prévues par le présent article sont comprises dans les éléments pouvant être affectés au compte épargne-temps.

Article 4

Absences, arrivées et départs en cours d'année

4.1. Absences en cours d'année

4.1.1. Récupération des heures ou des jours perdus

Seules peuvent être récupérées les heures ou les jours perdus par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;
- d'inventaire ;
- du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels,

ainsi que les absences non rémunérées ou indemnisées telles que les congés sans solde.

Les autres absences rémunérées en application des dispositions légales ou conventionnelles, ou indemnisées en application de l'article 40 des dispositions de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés ou en application de l'article 7 de son annexe « Ingénieurs et cadres », ne devront pas faire l'objet de récupération. Ces heures ou jours d'absence seront assimilés à du temps de travail effectif pour apprécier le respect du forfait annuel en heures ou en jours.

4.1.2. Incidence sur les rémunérations

Pour les absences non rémunérées ou non indemnisées la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée/22 par jour d'absence.

Pour les absences indemnisées en application de l'article 40 des dispositions de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés ou en application de l'article 7 de son annexe « Ingénieurs et cadres » l'assiette de l'indemnisation devra correspondre à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Elle est définie en retenant la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois, déduction faite du montant de la prime annuelle.

4.2. Arrivée et départ en cours d'année

En cas de mise en place d'une convention individuelle de forfait en cours de période de référence :

- le plafond du forfait en heures est proratisé selon le cas en fonction des formules suivantes :
 $(\text{nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre}/365) \times 1\,827$
ou $(\text{nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} janvier et la date de départ}/365) \times 1\,827$.
- le plafond du forfait en jours est proratisé selon le cas en fonction des formules suivantes :
 $(\text{nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre}/365) \times 215$
ou $(\text{nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} janvier et la date de départ}/365) \times 215$.

L'employeur peut, afin de garantir le respect des plafonds proratisés, imposer la prise de congés acquis depuis la date d'embauche avant le 31 décembre.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

Article 5

Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit faire l'objet d'un écrit. Elle doit comporter :

- la caractérisation selon laquelle le poste occupé par le salarié répond aux conditions permettant de recourir à une convention de forfait telles que définies par l'article 1^{er} ;

- le nombre d’heures ou de jours compris dans le forfait ;
- la période de référence du forfait ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- pour les conventions de forfait en jours :
 - les modalités selon lesquelles le décompte de jours réalisés sera effectué ;
 - un rappel des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
 - les modalités selon lesquelles l’employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié et sur l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- le nombre minimum d’entretiens ;
- les règles du droit à la déconnexion dont plage horaire de déconnexion des outils professionnels de communication à distance.

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

Des modèles de conventions individuelles de forfaits sont annexés au présent accord.

Article 6

Suivi de la charge de travail et conciliation avec vie personnelle

Les dispositions du présent article visent les forfaits individuels en jours.

6.1. Évaluation et suivi de la charge de travail

Le salarié en forfait jours est libre de l’organisation de son temps de travail dans le respect du nombre de jours prévus dans sa convention individuelle de forfait et des temps de repos quotidiens et hebdomadaires prévus par le code du travail. Il établit mensuellement un document récapitulatif des journées de travail effectuées au cours du mois sur la base d’un modèle défini par l’entreprise. Ce document récapitulatif doit comporter :

- la date de chaque journée travaillée ;
- un déclaratif des éventuels non-respects des temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours s’assure mensuellement que ce document récapitulatif est effectivement renseigné et du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Le constat du non-respect de la réalisation de ce document récapitulatif, ou des temps de repos quotidiens et hebdomadaires conduit à la tenue d’un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans le courant du mois suivant celui au titre duquel le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cet entretien il est effectué un rappel des règles d’organisation des journées de travail et de leur enregistrement. À cette occasion, il pourra être évoqué la charge de travail du salarié, son articulation avec la vie personnelle du salarié, le droit à la déconnexion ainsi que l’organisation du travail dans l’entreprise.

6.2. Entretiens périodiques

En dehors des cas où un entretien doit être organisé en application de l’article 6.1 le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours organise semestriellement un entretien au cours duquel est évoqué la charge de travail du salarié, l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l’organisation du travail dans l’entreprise.

Si le salarié au forfait en jours, a le sentiment que la charge de travail qu’il a à accomplir est difficilement conciliable avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son forfait ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l’initiative de proposer la tenue anticipée de l’entretien semestriel.

6.3. Droit à la déconnexion

Le respect des temps de repos quotidiens de 11 heures consécutives et hebdomadaires de 35 heures consécutives ainsi que le respect d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle impliquent le droit pour le salarié de déconnexion des outils de communication à distance.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion prévues soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte, il est défini dans l'entreprise, les plages horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas supposé prendre un appel ou consulter ses e-mails. Pendant ces mêmes plages, le salarié au forfait en jours s'abstiendra de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel. Ces plages horaires sont précisées dans la convention individuelle de forfait.

Article 7

Suivi des conventions de forfait

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 10

Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

CLAUSES D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES

En qualité de..... (préciser les fonctions exercées en référence à l'accord collectif – TAM ou Cadre) et compte tenu du fait que

Option 1 : la nature des fonctions de..... (prénom)..... (nom) ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de (l'atelier ou le service ou l'équipe) auquel il est intégré

Option 2 :..... (prénom)..... (nom) dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps

..... (prénom)..... (nom) sera soumis à un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel exprimé en heures dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Par conséquent, la durée annuelle de travail de..... (prénom)..... (nom) est fixée à..... (nombre) heures (durée maximum de 1 867 heures) ; l'année de référence s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Remarque :

L'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours fixe un plafond de 1 867 heures pour 1 année complète. En cas d'arrivée en cours d'année, le plafond en heures est proratisé selon la formule suivante : (nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827.

..... (prénom)..... (nom) gèrera son temps de travail sur l'année dans les limites d'une durée quotidienne de travail effectif de 10 heures et hebdomadaire de 48 heures avec un maximum de 46 heures sur 12 semaines consécutives.

En contrepartie de la mission qui lui a été confiée,..... (prénom)..... (nom) percevra une rémunération annuelle brute forfaitaire de..... (montant) € correspondant à l'horaire annuel maximal de travail fixé au présent contrat.

Remarque :

Somme au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise + majorations de 25 % des heures comprises entre 1 607 heures et 1 827 heures.

Cette rémunération sera versée par douzième.

..... (prénom)..... (nom) qui exerce les fonctions de..... (préciser les fonctions exercées en référence à l'accord collectif – TAM ou Cadre) a pour mission de..... (nature de la mission qui doit être réalisable dans le temps imparti).

– si le salarié est un cadre :

Compte tenu que..... (prénom)..... (nom) dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et que ses fonctions ne le conduisent pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de (l'atelier ou le service ou l'équipe) auquel il est intégré,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Ou

Compte tenu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du travail et compte tenu de son degré d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

– si le salarié est un TAM :

Compte tenu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du travail et compte tenu de son degré d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Par conséquent, la durée annuelle de travail de..... (prénom)..... (nom) est de..... (nombre) jours travaillés ; l'année de référence s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Remarque :

L'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours fixe un plafond de 215 jours pour 1 année complète. Si le salarié bénéficie de jours de congés pour ancienneté, le nombre de jours du forfait est réduit à due concurrence. En cas d'arrivée en cours d'année, le plafond en heures est proratisé selon la formule suivante : (nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre/365) × 215.

..... (prénom)..... (nom) dispose d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

..... (prénom)..... (nom) percevra une rémunération annuelle de..... (montant) €. Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à..... (prénom)..... (nom) dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par la présente convention individuelle de forfait.

Cette rémunération sera versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

..... (prénom)..... (nom) peut, après accord avec son supérieur hiérarchique, demander à renoncer à une partie de ses jours de repos. L'accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique devra se faire par écrit.

Le nombre maximal de jours travaillés comprenant le nombre de jours de travail imposés par le forfait et le nombre de jours de repos auxquels peut renoncer le salarié ne peut excéder 230 jours.

La rémunération de ces jours travaillés supplémentaires est majorée de 10 % jusqu'à 225 jours et de 15 % au-delà.

..... (prénom)..... (nom) établira mensuellement, sur la base du modèle défini par l'entreprise, un décompte des journées travaillées au cours du mois. Le décompte d'une journée suppose l'accomplissement d'un minimum de..... (nombre) heures de travail.

Remarque :

Ce document récapitulatif doit comporter *a minima* :

- la date de chaque journée travaillée ;
- un déclaratif des éventuels non-respects des temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le constat du non-respect de la réalisation de ce document récapitulatif, ou des temps de repos quotidiens et hebdomadaires conduit à la tenue d'un entretien entre..... (prénom)..... (nom) et son supérieur hiérarchique dans le courant du mois suivant celui au titre duquel le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cet entretien il est effectué un rappel des règles d'organisation des journées de travail et de leur enregistrement. À cette occasion, il pourra être évoqué la charge de travail de..... (prénom)..... (nom), son articulation avec sa vie personnelle, le droit à la déconnexion ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

En dehors des cas où un entretien est organisé en application des dispositions visées ci-dessus, un entretien semestriel est organisé par le supérieur hiérarchique de..... (prénom)..... (nom) au cours duquel sont évoquées la charge de travail de..... (prénom)..... (nom), l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si..... (prénom)..... (nom) a le sentiment que la charge de travail qu'il a à accomplir est difficilement conciliable avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son forfait ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l'initiative de proposer la tenue anticipée de l'entretien semestriel.

Afin que..... (prénom)..... (nom) exerce ses fonctions dans le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires il bénéficie d'un droit à la déconnexion. Pendant les plages horaires suivantes :

- plage quotidienne : de.....à..... (horaire)
- plage hebdomadaire : du..... (jour) à.....(heure) jusqu'au..... (jour) à..... (heure)

..... (prénom)..... (nom) n'est pas supposé prendre un appel professionnel ou consulter ses e-mails professionnels et s'abstiendra de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel.

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA PARTICIPATION

NOR : ASET1850207M

IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet le développement de la participation dans la branche du négoce de l'ameublement.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015-990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative mais directe en cas d'application volontaire des entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation (moins de 50 salariés), ou dans celles qui attendraient le seuil et qui souhaiteraient appliquer le dispositif de branche.

Ce dispositif peut aussi s'appliquer à celles des entreprises qui ont déjà un accord de participation mais qui souhaiteraient le rejoindre.

Les entreprises peuvent aussi opter pour des modalités de calcul et de répartition différentes, sous réserve du respect de la procédure prévue à l'article L. 3322-6 du code du travail et des dispositions de l'article D. 3323-2 du même code, notamment en optant pour une répartition égalitaire plutôt que proportionnelle.

La participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application général

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Les entreprises restent libres d'adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord permettent aux employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation sans devoir conclure un accord de participation au niveau de leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous :

- formule de calcul ;
- modalités de répartition et de gestion ;
- information des bénéficiaires

Les entreprises et leurs salariés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Article 2

Formule de calcul

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article de L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Article 3

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise dans la période de référence bénéficient de la répartition de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Par ailleurs, l'accord de participation s'applique également aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou au conjoint associé, aux présidents, aux

présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire des entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation et dans les entreprises jusqu'à 250 salariés ayant mis en place un accord dérogatoire à la formule légale.

Dans cette dernière hypothèse, ces catégories de personnes ne bénéficient de la participation que sur les sommes, supérieures au résultat de la formule légale.

Article 4

Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les salariés, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de quatre fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-10 du code du travail.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même salarié, ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée et ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées selon les mêmes modalités de répartition aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour les bénéficiaires non salariés définis à l'article 3, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente plafonnée au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise dans la limite des plafonds de répartition individuelle prévue ci-dessus.

Article 5

Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition, sauf accord de répartition spécifique conclu suivant l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Article 6

Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le choix entre l'une ou l'autre des formules devra être effectué par le salarié dans les 15 jours suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cette information du montant sera faite avant la fin du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont attribués.

Lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux deux premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée dans un fonds sécuritaire du plan d'épargne.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondant au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7

Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article 8

Information collective et individuelle

8.1. Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

8.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS, et le régime social et fiscal de ces droits ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Enfin, 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 de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9

Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice au cours duquel la participation est mise en place dans le cadre du présent accord, les entreprises sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette durée d'application ne pourra être inférieure à deux exercices ;
- si l'entreprise décide de retenir des modalités de calcul ou de répartition différentes du présent accord, conformément aux dispositions du troisième alinéa du préambule, elle dépose un accord d'entreprise, conclu suivant les modalités de l'article L. 3322-6, ne retenant que ces clauses, à la DIRECCTE.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Article 10

Différends. – Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Article 11

Durée de l'accord. – Extension. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 11 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3352

Convention collective

**IDCC : 2704. – PERSONNEL DES BANQUES
(Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy)**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 24 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1850219M
IDCC : 2704

Organisation patronale :
AFB AG

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire a été engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Guadeloupe et des Iles du Nord.

Cette négociation annuelle de branche a été ouverte lors de la séance plénière du 13 juin 2017. Une première plate-forme de revendications, à l'initiative de la CFDT, le SNB CFE-CGC, la CFTC et FO, transmise le 13 juin 2017 a été examinée au cours des réunions des 25 août et 12 septembre. Une plate-forme de revendications séparée, propre à la CGTG, a été communiquée à la délégation patronale le 25 août 2017.

Ce protocole d'accord a été signé entre :

L'association française des banques, représentée par le directeur du réseau LCL aux Antilles Guyane, en qualité de responsable de la délégation patronale et président de la commission paritaire locale des banques,

D'une part,

Et les cinq organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :

Syndicat CFDT ;

Syndicat CGTG ;

Syndicat CFTC ;

Syndicat CGT/FO ;

Syndicat SNB CFE-CGC ;

D'autre part.

Les documents transmis aux participants sont les suivants :

- rapport emploi Antilles Guyane 2017 ;
- rapport Rémunérations de base AFB 2016.

Ces documents ont fait l'objet d'échanges.

Les revendications formulées par les organisations syndicales CFDT, SNB CFE-CGC, CFTC et FO sont les suivantes :

- formalisation d'un PV de carence pour les négociations annuelles de branche sur les salaires au titre de l'année 2016 qui n'ont pu se tenir du fait de l'AFB ;
- ouverture des négociations annuelles de branche pour l'année 2017 :
 - salaires et égalité professionnelle ;
 - qualité de vie au travail.
- prise en charge des frais de parking par les établissements bancaires lorsque le salarié est contraint de payer pour se garer au titre de son activité professionnelle ;
- alignement des primes de transport comme prévu à l'accord NAO de branche de 2014 ;
- détermination d'un salaire plancher pour les cadres de plus de 50 ans ;
- augmentation pérenne des salaires de 3 % ;
- prime de rattrapage du pouvoir d'achat à intégrer au salaire de base à partir du 1^{er} janvier 2018 ;
- emploi, insertion, et maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la banque – communication du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors prévu à l'accord

De son côté, la CGTG a transmis un courrier dans lequel sont listées les revendications suivantes :

- application des horaires vacances ;
- versement d'une prime de rattrapage du fait de la non tenue des NAO de branche depuis 30 ans ;
- meilleures conditions de travail et mise en œuvre d'un plan pour le bien-être et l'épanouissement au travail ;
- mise en œuvre d'un plan de formation dans les entreprises ;
- réelle application et suivi de l'investissement pour le développement durable à partir de l'épargne issue des livrets de développement durable ;
- implication accrue des banques AFB dans le soutien de l'économie sur le champ d'application de la convention collective.

Les points présentés dans les deux plates-formes ont été traités selon les thématiques suivantes :

Salaire et égalité professionnelle

Les organisations syndicales réclament la mise en place d'indicateurs qui permettraient de suivre les évolutions :

- des effectifs ;
- des embauches ;
- des salaires de base annuels.

Le président s'engage à réclamer les éléments d'information nécessaires et propose de convoquer la CPL sur ces deux sujets dès le mois de décembre afin que l'éventuel rattrapage soit réalisé au cours des NAO 2018. En effet, ces sujets spécifiques doivent être traités de façon spécifique et le seront dans le cadre de la formation plénière de la CPL.

À la demande des organisations syndicales, la séance de travail est avancée au début du mois de novembre.

Qualité de vie au travail

Le président informe que l'AFB ne souhaite pas ouvrir de négociation sur ce sujet.

Cependant, il propose la création d'un groupe de travail, via la sous-commission emploi formation de la CPL, dès le mois de décembre 2017, afin de recueillir des informations auprès des salariés des banques.

Déplacements des salariés

Prise en charge des frais de parking par les établissements bancaires lorsque le salarié est contraint de payer pour se garer au titre de son activité professionnelle.

Le président rappelle que ce sujet doit être traité au niveau de l'entreprise alors même que l'on observe une hétérogénéité des situations.

L'AFB ne souhaite pas centraliser cette position relative aux frais de parking.

Alignement des primes de transport comme prévu à l'accord NAO de branche de 2014.

Pour rappel, le PV de désaccord de la NAO 2014 disposait :

« Constatant des différences entre les montants versés sur la prime de transport, l'AFB s'engage à payer aux salariés une prime de transport dont le montant ne saurait être inférieur à 90 €, plafond pouvant être atteint sur une période de 3 ans. »

À ce jour, les banques AFB respectent les dispositions ci-dessus. Toutes les banques servent une prime de transport d'un montant supérieur à 90 €.

Rémunération

Augmentation pérenne des salaires de 3 % – Prime de rattrapage du pouvoir d'achat à intégrer au salaire de base à partir du 1^{er} janvier 2018 (CFDT, SNB CFE-CGC, CFTC et FO).

Versement d'une prime de rattrapage du fait de la non tenue des NAO de branche depuis 30 ans (CGTG).

Cette demande n'est pas conforme à la réalité des banques en Guadeloupe ; aussi, l'AFB marque son désaccord.

Détermination d'un salaire plancher pour les cadres de plus de 50 ans.

L'AFB propose que le montant de ce salaire plancher soit 43 000 €.

Les organisations syndicales demandent que le montant soit 48 000 €.

En conséquence, l'AFB marque un désaccord sur cette demande formulée par les organisations syndicales et n'ira pas au-delà de sa proposition initiale.

Emploi, insertion, et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Les organisations syndicales déplorent que les actions de sensibilisation prévues par l'accord ne soient pas appliquées de façon uniforme dans toutes les banques.

L'AFB s'engage à faire un point sur l'application des dispositions issues de l'accord.

Divers

Formalisation d'un PV de carence pour les négociations annuelles de branche sur les salaires au titre de l'année 2016 qui n'ont pu se tenir du fait de l'AFB.

Le président remet le PV de désaccord au titre de la NAO 2016.

La CGTG fait savoir qu'il s'oppose à ce document. Dès lors qu'il concerne l'année 2016 et qu'il est présenté en réunion de NAO 2017. Il rappelle que les organisations syndicales avaient réclamé un PV de carence depuis les NAO 2008 ; il estime qu'il s'agit d'une carence de l'AFB sur le sujet à laquelle les organisations syndicales ne sauraient être associées.

Le président conteste les dires de la CGTG dans la mesure où il y a un PV de NAO en 2014.

La CGT-FO refuse de signer le protocole de désaccord.

Le président lui répond que le point étant dans la plate-forme de revendications, il se contente d'y répondre.

Application des horaires vacances

Les banques AFB ne pratiquent pas d'horaires de vacances.

Accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la banque – communication du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors prévu à l'accord.

Il s'agit d'un accord national, le rapport qui en est issu sera donc national et ne tiendra pas compte des particularités locales.

Mise en œuvre d'un plan de formation dans les entreprises.

Ce sujet n'est pas du ressort de la branche.

Réelle application et suivi de l'investissement pour le développement durable à partir de l'épargne issue des livrets de développement durable.

Ce sujet ne relève pas de la NAO de branche.

Implication accrue des banques AFB dans le soutien de l'économie sur le champ d'application de la convention collective.

Ce sujet ne relève pas de la NAO de branche.

Ce procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Baie-Mahault, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3356

Convention collective
IDCC : 2701. – PERSONNELS DES BANQUES
(Guyane)

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DE BRANCHE POUR 2017
NOR : ASET1850220M
IDCC : 2701

Entre :
AFB 973 CPL,
D'une part, et
CGT-FO ;
CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, une négociation annuelle obligatoire s'est engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Guyane.

Cette négociation annuelle de branche a été ouverte lors de la séance plénière du 29 juin 2017. Les discussions se sont poursuivies au cours des réunions plénières des 27 octobre 2017 et du 1^{er} décembre 2017.

Ont participé aux négociations :

L'association française des banques, représentée par :

- directeur de la SGBA, en qualité de responsable de la délégation patronale ;
- président de la commission paritaire locale des banques Guyane ;
- directeur délégué de BNP Paribas Guyane ;
- directeur de groupe d'agences Guyane – Martinique LCL

Et les trois organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :

- syndicat CFTC ;
- syndicat CGT/FO ;
- syndicat UTG ;

Les documents transmis aux participants sont les suivants :

- rapport emploi Antilles Guyane 2017.

Une unique plate-forme de revendications a été transmise par la CFTC, à la fin de la seconde séance de négociation du 27 octobre 2017.

Les revendications formulées sont les suivantes :

- augmentation générale de 8 % ;
- prime de 800 € ;
- harmonisation par le haut des primes de transport et application du mécanisme d’harmonisation ;
- application des horaires continus de vacances selon l’accord de la CPL.

Les parties n’ayant pu se mettre d’accord sur l’ensemble des sujets abordés, il est dressé le présent procès-verbal d’accord partiel.

Article 1^{er}

Constat des désaccords

Les organisations syndicales demandaient :

- une revalorisation salariale collective de 8 % ;
- une prime collective de 800 € ;

Considérant notamment :

- l’ensemble des augmentations individuelles appliquées en 2016 et 2017 dans chaque établissement AFB ;
- la revalorisation des minima de la grille de salaires de l’AFB applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 ;
- les NAO internes ;
- le contexte général de crise en Guyane ;
- les difficultés structurelles du secteur bancaire, et des banques AFB plus précisément,

La délégation AFB n’est pas en mesure de donner une suite favorable à ces demandes.

- les organisations syndicales demandaient :
- application des horaires continus de vacances selon l’accord de la CPL ;

La délégation patronale AFB marque son désaccord et réaffirme la possibilité pour chaque établissement AFB d’établir ses propres horaires d’ouverture tant que ceux-ci respectent la législation sur le temps de travail et les dispositions de la convention collective locale.

Article 2

Constat des accords

Les organisations syndicales demandaient également :

- l’application d’un mécanisme d’harmonisation de la prime de transport, et d’indexation de cette dernière sur les indices INSEE des prix à la consommation des ménages ou des prix du carburant ;

Montant de la prime de transport

Les engagements, inscrits dans l’accord du 21 novembre 2014, disposaient d’une harmonisation du montant des primes de transport au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Les primes de transport servies par les établissements AFB de Guyane sont harmonisées au 1^{er} janvier 2018. Le montant de la prime de transport sera donc porté à 110 € à compter de cette date pour tous les établissements dont le montant de la prime de transport serait inférieur.

Mécanisme d’indexation

Les parties s’entendent sur le principe que le mécanisme d’indexation ne correspond pas à la réalité de nos environnements, étant entendu que les variations d’indices sont imprévisibles et non maîtrisables.

Toutefois, les parties réaffirment leur volonté et leur engagement d’examiner régulièrement et de bonne foi toute demande relative à cette prime de transport dans le cadre du dispositif réglementaire prévu à cet effet.

Cet accord vient en substitution de toute autre disposition antérieure traitant du montant de la prime de transport et d'éventuelles modalités d'indexation de celui-ci.

Article 3

Dépôt

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Ce dépôt est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version support électronique. La partie la plus diligente remet également un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Cayenne, le 1^{er} décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T1

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I. – Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2017
À L'AVENANT N° 4 DU 4 MAI 2017 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ (ANNEXE III)

NOR : ASET1850200M

Entre :

CCCA BTP,

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

CFTC CFA BTP ;

CGT CFA BTP ;

CGT-FO CFA BTP ;
CFE-CGC ;
CFA BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe III
Les médecines douces
(*avenant n° 4 du 4 mai 2017*)

Les différentes techniques pouvant être prises en charge au titre des médecines douces et sous réserve de l'inscription du praticien au fichier ADELI pour les techniques concernées par celui-ci :

- l'ostéopathie (orthopraxie, thérapie manuelle) ;
- la chiropractie ;
- l'homéopathie ;
- l'hypnose ;
- la microkinésithérapie ;
- l'acupuncture ;
- l'auriculothérapie ;
- la mésothérapie ;
- la bio-kinergie ;
- la kiné méthode Mézières ;
- TENS (transcutaneous electrical nerve stimulation) ;
- l'étiopathie ;
- la naturopathie ;
- la sophrologie ;
- la kinésiologie ;
- la réflexologie. »

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 1 DU 30 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 20 JUIN 2012 RELATIF AUX SALAIRES DES APPRENTIS
(BOUCHES-DU-RHÔNE)

NOR : ASET1850218M
IDCC : 843

Entre :

GDMABBPBR ;

NSABBP BR,

D'une part, et

CGT Bouches-du-Rhône ;

FO Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont convenus de la nécessité de procéder à l'élaboration de l'avenant n° 1 aux accords départementaux 20 juin 2012, relatif à l'article n° 16 « Salaires des apprentis ».

Article 2

Le présent avenant s'applique à tous les apprentis sous contrat, tant en contrat d'apprentissage à la production qu'à la vente, dans les entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône ; régies par le code APE 1071C.

Il est également lié aux articles 38 et 39 de la convention collective nationale.

Article 3

Afin de valoriser et d'encourager les apprentis dans la corporation. Compte tenu des articles L. 3121-27 et suivants ; L. 3163-1 et 2 ; L. 6222-24 à 26 (section 2 durée du travail) L. 6222-27 à 29 (section 3 salaires) et D. 6222-26 (% des salaires) du code du travail.

La rémunération des apprentis sera augmentée de 5 % sur le pourcentage des tranches d'âges et années de contrat ; obtenu par l'avenant n° 3 des accords départementaux de 1998 ; basé sur le coefficient 155 au 1^{er} novembre 2017 soit 10 €.

Article 4

Résulte de l'article n° 3 du présent avenant et donne les pourcentages respectifs suivants :

a) Pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans, la rémunération sera de 28,88 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 42,74 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 61,22 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

b) Pour les apprentis âgés de 18 à 20 ans, la rémunération sera de 47,36 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 56,60 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 75,08 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

c) Pour les apprentis âgés de 20 ans et plus, la rémunération sera de 62,27 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la première année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 70,50 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la deuxième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

– À 90,09 % du taux horaire défini au coefficient 155 de la grille professionnelle départementale, pendant la troisième année d'exécution de son contrat d'apprentissage.

Article 5

Les partenaires sociaux, constatant que certains apprentis manquent de motivation à suivre régulièrement les séances de formations dans les CFA ; ont convenus d'allouer une prime d'assiduité exceptionnelle mensuelle de 30 € net. Cette prime ne sera pas versée aux apprentis qui seraient absents au CFA sans raison valable ni justificatif de cause d'absence.

Cette prime mensuelle fixe, fera l'objet d'une mention sur bulletin de salaire en plus du salaire de base.

Article 6

Tout accord d'entreprise avec le personnel ou contrat d'apprentissage inférieur au présent avenant, ne pourra se soustraire à l'application du présent avenant.

Article 7

Les parties signataires, conviennent de demander l'extension du présent avenant aux accords départementaux, afin de le rendre applicable dans tous les établissements visés par l'article n° 2 dudit avenant.

Article 8

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour toutes les entreprises relevant du champ d'application mentionné à l'article n° 2 du présent avenant à dater du 1^{er} janvier 2018. Cet accord subira l'indexation en pourcentage sur toutes les progressions des minima de la grille professionnelle départementale qui, ne pourra, en aucun cas, être inférieur au Smic.

Fait à Marseille, le 30 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

AVENANT N° 16 DU 15 NOVEMBRE 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : *ASET1850223M*
IDCC : *2060*

Entre :

SNRPO,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Notre branche des chaînes de cafétérias et assimilés se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers ;
- un nombre significatif de temps partiels en grande partie féminins ;
- des écarts de rémunérations pouvant exister entre femmes et hommes selon le niveau hiérarchique ;
- une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

À ce titre, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des partenaires sociaux de notre branche.

Afin de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité approfondir la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre d'une commission de travail dédiée sur des thèmes clés : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie privés et professionnels et le suivi de données chiffrées.

L'objectif du présent accord poursuivi par les partenaires sociaux signataires est d'agir sur ces différents aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 2

Domaines d'actions en faveur de l'égalité

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Le présent texte s'appuie sur la restitution du travail réalisé dans la branche par la commission de travail égalité professionnelle femmes/hommes mise en place et mené sur les domaines prioritaires suivants :

- le recrutement, l'accès à l'emploi et la mixité des emplois : article 3 ;
- la formation professionnelle : article 4 ;
- égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière : article 5 ;
- l'égalité salariale : article 6 ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales : article 7.

Article 3

Recrutement, accès à l'emploi et mixité des emplois

3.1. Lutte contre les préjugés et les stéréotypes

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer dans nos métiers de restauration aux inégalités notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculin ou féminin.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure de leurs possibilités.

Dans l'objectif d'élargir cette sensibilisation au plus grand nombre au sein de notre branche et afin de contrer les préjugés touchant certains de nos métiers et la mixité de leur accès, un guide de communication propre à notre branche sera réalisé au sein de la commission de travail et de suivi mise en place par le présent accord. Il visera à valoriser les métiers, formations (CQP) et parcours professionnels existant au sein de notre branche et leur ouverture à tous, afin d'accompagner une meilleure mixité et équilibrer autant que possible la proportion hommes/femmes dans nos différents métiers quel que soit le statut (Employé, AM ou Cadre) ou la fonction concernée. Ce support

pourra servir aussi bien à la communication en interne de la branche qu'en externe, auprès des écoles, de l'éducation nationale, salons formation et emploi, Pôle emploi etc.

De même, et afin d'accompagner au mieux le plus grand nombre au sein de notre branche et promouvoir au mieux l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en son sein, il sera élaboré par la commission de travail et de suivi prévue, un guide des bonnes pratiques sur ce sujet (recrutement, accès à la formation professionnelle etc.).

Ces supports de communication qui seront construits au sein de la commission de travail et de suivi devront être soumis à la commission paritaire pour validation avant toute diffusion.

3.2. Recrutement et mixité de l'emploi

3.2.1. Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi, doit être objective. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

3.2.2. Recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et le poste à pourvoir.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, chaque fois que possible, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche, veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

3.2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de notre branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de notre volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Pour ce faire, elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Afin de tendre à résorber un éventuel déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes sur les postes d'encadrement et sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction en leur sein,

les entreprises de la branche sont incitées à privilégier à diplômes, compétences et expériences égales l'embauche des candidates femmes aux postes à pourvoir.

De même, elles s'attacheront à favoriser, la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines dans l'encadrement.

Article 4

Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier important pour corriger les inégalités professionnelles. La branche considère que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est primordiale pour la mise en œuvre des parcours professionnels ainsi que le déroulement de carrière et déterminante pour la mixité dans nos différents métiers.

Il est rappelé que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les hommes et les femmes.

L'un des objectifs poursuivis au sein de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers et leur mixité, les entreprises sont incitées à :

- poursuivre leur démarche de qualification des salariés femmes et hommes par la formation professionnelle, notamment, par le biais des certifications de qualification professionnelle créés au niveau de la branche ;
- mettre en place des actions de communication visant à attirer les femmes vers des formations à des postes et métiers traditionnellement considérés comme masculins et inversement à valoriser les postes et métiers traditionnellement considérés comme féminin ;
- favoriser les déroulements de carrière des femmes et des hommes par l'accès à la formation dans le cadre de leur parcours professionnel ;
- organiser les formations de manière à en favoriser l'accès et la participation. Par exemple : communication des dates de formation suffisamment à l'avance, privilégier chaque fois que possible le déroulement à proximité du lieu de travail et sur le temps de travail, privilégier si possible le e-learning..., afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales ;
- tendre à ce que le nombre de femmes participant aux formations soit proportionnel à la répartition femmes/hommes dans leurs effectifs respectifs.

En termes de formation, un intérêt particulier sera porté aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison. Pour déterminer les besoins en formations de ces personnes, un entretien professionnel leur sera systématiquement proposé à leur retour pour faire le point sur leur situation.

Article 5

Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière

5.1. Évolutions de carrière et parcours professionnels

La branche rappelle que la qualification professionnelle et l'évolution dans la grille de classification sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En conséquence, les entreprises se doivent d'offrir des conditions de promotion et d'évolution dans la grille de classification qui garantissent l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les salariés, quel que soit leur sexe, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et notamment en matière d'accès à des postes à responsabilité. Pour ce faire les entreprises devront accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle notamment par le biais des

bilans de compétence, des entretiens annuels, des formations certifiantes et diplômantes (CQP) et des VAE et favoriser l'accès des femmes à des postes de direction ou des postes à responsabilités.

Les entreprises devront veiller à informer les salariés des postes à pourvoir et à communiquer auprès d'eux sur la politique de mobilité, la formation interne, et les parcours qualifiants.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des initiatives visant à inciter les femmes à évoluer sur tous les métiers de l'entreprise.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la proportion des cadres femmes. À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux. Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

5.2. Mobilité professionnelle

Un système d'information des postes à pourvoir doit être prévu dans chaque entreprise afin de favoriser la mobilité interne du personnel. Pour ce faire, il devra être mis en place par l'employeur, dans chaque site un espace dédié à l'affichage visant à informer les salariés des postes à pourvoir sur leur établissement et sur les établissements alentour.

Les salariés absents en congé maternité, congé d'adoption, congés parentaux ou pour raisons de santé et qui en auront fait la demande à leur hiérarchie, seront informés, pendant leur période d'absence, des postes à pourvoir dans leur établissement.

Les entreprises de la branche devront mettre en place un cursus d'accompagnement (interne ou externe) au profit des salariés s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle afin de les aider à définir leur projet professionnel et développer au besoin leurs compétences managériales. Les cursus d'accompagnement devront être adaptés afin d'être cohérents avec les besoins de chaque niveau de responsabilités des entreprises.

Pour les salariés sollicitant une mutation géographique pour suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial, un examen attentif de la demande devra être réalisé dans la perspective d'y faire droit, compte tenu toutefois des exigences et contraintes existant dans chaque entreprise concernée. Une réponse devra être apportée aux salariés faisant état de ce type de demande dans les 3 mois suivant sa réception.

5.3. Salariés à temps partiel

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation est la règle.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus d'une demande de passage à temps partiel devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront de la compatibilité entre l'organisation et la charge de travail des salariés à temps partiel avec leur temps de travail.

Par ailleurs, partant du constat que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi et que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet, assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches nécessitées par l'activité des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées par ailleurs à aborder les points suivants dans le cadre de leurs négociations relatives aux temps partiels :

- porter une attention particulière au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 25 heures hebdomadaires et sur les possibles perspectives d'évolution de leur horaire contractuel ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polycompétence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

5.4. Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Lors des absences longues liées à la parentalité et afin de maintenir le lien avec l'entreprise et l'équipe de travail à laquelle appartient le salarié, l'employeur communiquera, au fur et à mesure, et à condition que le salarié en ait fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise ou du service diffusées aux autres salariés de l'entreprise.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

5.5. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'occasion privilégiée pour chaque salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, ses compétences, son projet professionnel, ses perspectives d'évolution (changement de poste, promotion...), et les formations qui peuvent y contribuer.

Il constitue le cadre dans lequel les employeurs et les salariés peuvent identifier et évoquer des solutions à des problématiques rencontrées de stagnation professionnelle verticale ou horizontale.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent systématiquement proposer un entretien professionnel au retour du ou de la salarié(e). Lors de cet entretien, l'employeur est invité à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

La branche invite les entreprises à utiliser ces entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés. Un besoin de formation peut être identifié à cette occasion et des actions de formation notamment de remise à niveau proposées.

Par ailleurs, il devra au surplus être organisé, chaque fois que possible, un entretien avec le salarié qui le souhaite, avant son départ en congé lié à la parentalité, ainsi qu'un entretien de préparation au retour (entretien de reprise) dans le cadre de ces longues absences, afin que les salariés puissent reprendre leur poste et leur parcours professionnel dans les meilleures conditions possible.

5.6. Congés liés à la parentalité et déroulement de carrière

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation.

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

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

5.7. Condition de travail et sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver à s'appliquer en matière de conditions de travail et de sécurité au travail.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes et inversement.

Article 6

Égalité salariale

6.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps. Afin de s'en assurer, les employeurs devront réaliser chaque année un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, des plans d'actions pour la mise en œuvre de mesures correctrices.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts constatés. Les entreprises de la branche s'engagent à faire de la correction de ces éventuels écarts une priorité.

Il est rappelé que, bien que les différents rapports de branche démontrent dans les entreprises de la branche une réduction sensible au fil des années des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories confondues, et une situation quasi égalitaire entre les femmes et les hommes de statut Employé et les femmes et les hommes de statut agents de maîtrise, il n'en demeure pas moins que malgré les progrès opérés depuis ces dernières années le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la rémunération des cadres femmes.

À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif d'affiner leur analyse de cette situation en interne et de détecter les éventuels écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes de statut Cadre à travail, diplômes, compétences, expériences et ancienneté identiques.

Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

6.2. Rémunérations suite aux retours des congés maternité ou d'adoption

À l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique et est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité ou d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

Article 7

Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales

Les parties signataires convaincues qu'une conciliation équilibrée de la vie professionnelle et personnelle des salariés est un vecteur essentiel à l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entendent inciter les entreprises à prendre en compte, autant que possible dans leur organisation, les obligations de leur personnel liées à leur vie familiale.

Au-delà, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

7.1. Organisation du temps de travail, des réunions et usage des courriels

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lorsque les réunions sont organisées en dehors des horaires habituels de travail de leurs salariés, les entreprises devront veiller (sauf cas d'urgence) à ce que celles-ci soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, les entreprises de la branche sensibiliseront leurs salariés et les managers au bon usage des courriels (privilégier les horaires et périodes de travail pour l'envoi des courriels).

7.2. Télétravail

Le télétravail pouvant être un outil permettant l'aménagement des conditions de travail tenant compte des contraintes personnelles, et notamment des temps de trajet, les entreprises sont incitées à expérimenter le télétravail dans les métiers où cela est possible en l'encadrant précisément et en posant comme principes :

- de répondre à la double volonté du salarié et de l'entreprise ;
- lorsque l'organisation du travail le permet dans de bonnes conditions ;
- avec une alternance régulière, dans le cadre de la semaine ou du mois, entre le lieu de réalisation du « télétravail » et l'entreprise, afin de conserver le lien entre le salarié, son service et l'entreprise.

Les entreprises de la branche sont également incitées à ouvrir en leur sein des négociations à ce sujet avec leurs partenaires sociaux internes.

7.3. Salariées enceintes

7.3.1. Grossesse et autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux 7 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.

De même, le conjoint de la femme enceinte bénéficie pour sa part d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse, maximum, afin d'accompagner la future mère.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Aussi bien pour la femme enceinte que pour son conjoint, ces absences 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 le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Un justificatif peut être demandé par l'employeur.

7.3.2. Pauses des femmes enceintes

Il est rappelé qu'au sein de la branche, à compter du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement, et après déclaration auprès de l'employeur, les femmes enceintes travaillant en exploitation bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 15 minutes par séquence de travail de 4 heures ou plus.

Le dispositif sera amélioré de la façon suivante : les femmes enceintes travaillant en exploitation, dont la grossesse aura été préalablement déclarée auprès de leur employeur, bénéficieront, à compter du cinquième mois de grossesse, pour toute séquence de travail effectif de 2 heures, de 1 heure 50 minutes de temps de travail effectif et 10 minutes de repos sans réduction de salaire.

7.3.3. Nombre de fermetures des femmes enceintes

Par ailleurs, à compter du 6^e mois de grossesse, les salariées travaillant en exploitation seront autorisées à ne réaliser que trois fermetures au maximum par semaine.

7.3.4. Amplitude de la journée de travail des femmes enceintes

L'amplitude de la journée de travail des femmes enceintes ne pourra excéder 11 heures, au lieu de 13 heures.

7.4. Mesures visant à favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes

7.4.1. Allaitement

Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du code du travail autorise chaque femme à prendre une heure sur sa journée de travail pour allaiter, répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi et ce, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

7.4.2. Aménagement d'horaires à la reprise suite à congés maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche devront mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à leurs contraintes et à leur organisation, la possibilité pour leurs salariés de bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leurs jours et horaires de travail pendant le premier mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption, pour permettre au besoin aux salariés parents de trouver une organisation optimale pour la garde de leur enfant.

Les refus devront être justifiés et motivés auprès du salarié (contraintes organisationnelles etc.).

Les demandes devront être adressées par les salariés des entreprises de la branche à leur hiérarchie en respectant un délai d'au minimum 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, réponse devant être apportée à leur demande au minimum 15 jours avant leur reprise du travail.

7.4.3. Aménagement d'horaire rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6^e

Chaque entreprise de la branche devra mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à ses contraintes et à son organisation, la possibilité pour ses salariés de bénéficier d'un amé-

nagement de son horaire de travail pour lui permettre d'accompagner son ou ses enfants le jour de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6^e incluse.

Les refus devront être justifiés auprès du salarié (contraintes organisationnelles, nombre de demandes simultanées trop important, absentéisme, activité spécifique liée à l'établissement ce jour-là, etc.).

Les salariés parents le souhaitant ont la possibilité de demander à leur hiérarchie de positionner un jour de congé payé ou de RTT lorsqu'ils en disposent, le jour de la rentrée scolaire. Les employeurs sont invités à examiner ces demandes de manière objective compte tenu de leurs contraintes organisationnelles.

7.4.4. Ordre des départs en congés payés

L'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

7.4.5. Aide à la gestion de la parentalité

Les entreprises de la branche communiqueront à l'interne sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront en fonction de leur contexte propre, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (solutions pour garde d'enfants, CESU etc.).

Article 8

Données statistiques

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'un suivi annuel sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

Développement et renforcement de la mixité des emplois/recrutement	Suivi des candidatures et notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues.
	Nombre de candidatures retenues selon le sexe et le poste.
	Répartition des effectifs par niveau de classification, sexe et salaire.
	Répartition des effectifs par emploi et par sexe.
	Nombre et répartition des embauches CDI/CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail.
Formation	Nombre de formations, actions de sensibilisation mises en œuvre
	Répartition des formations en fonction du sexe, statut, âge, temps de travail...
	Nombre de formations par sexe/emploi/niveau de classification/nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).
Promotion professionnelle	Comparaison du nombre de promotions par sexe, durée du travail et emploi.
	Nombre de promotions par sexe suite à une formation diplômante ou qualifiante
Rémunération	Statistiques pour mesurer les éventuels écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes par classification.
Congés liés à la parentalité	Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.
Condition de travail/sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9

Commission de travail et de suivi

Une commission de travail et de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les ans pour examiner les indicateurs de suivis déterminés, les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche, faire le bilan de l'application des dispositions du présent accord et échanger sur les éventuelles adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

Cette commission aura également pour mission de construire puis faire évoluer le guide de communication branche relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes prévu par le présent accord.

Article 10

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 11

Extension

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 12

Publicité dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par les soins de la partie diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 13

Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 15 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201

Convention collective nationale
IDCC : 2046. – PERSONNEL DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER

AVENANT N° 2018-01 DU 10 JANVIER 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850221M
IDCC : 2046

Entre :
FNCLC,
D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, afin de mettre le texte en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

Article 1^{er}

Personnels concernés par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Article 1.1

Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercices » (Personnels praticiens)

L'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercice » est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.3.2.1. Principes d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2, à temps plein et à temps partiel, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte dans le centre. Ce renoncement conditionne leur recrutement et le cas échéant leur nomination.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps plein, réservent par ailleurs l'exclusivité de leur activité au seul bénéfice du centre pendant l'exécution de leur contrat de travail. Ils s'interdisent par conséquent toute activité professionnelle extérieure au centre, à l'exception d'acti-

vités bénévoles pour leur propre compte ou pour le compte d'un tiers. Une clause d'exclusivité figure à leur contrat de travail.

Ils doivent par ailleurs obtenir préalablement l'autorisation de leur direction auprès du service des ressources humaines du centre pour toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc., qui ne soit pas contraire aux intérêts du centre.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps partiel, déclarent préalablement au centre toute activité libérale ou salariée hors du centre, ainsi que toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc.

Ils s'interdisent par ailleurs pendant toute la durée de leur contrat de travail, en cas d'activité professionnelle extérieure au centre, de solliciter la patientèle du centre et par conséquent de proposer leurs services aux patients du centre dans le cadre d'une activité libérale rémunérée à l'acte hors du centre ou de toute autre activité professionnelle rémunérée ou non que celles qu'ils exercent au sein du centre.

Ils s'interdisent également d'utiliser à des fins personnelles ou d'un tiers les biens matériels et immatériels propriétés du centre, ainsi que les personnels salariés du centre.

Une clause de non-sollicitation de patientèle ainsi qu'une clause de non-utilisation des biens matériels, immatériels et des personnels salariés du centre figurent à leur contrat de travail. »

Article 1.2

Modification de l'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champ » (Personnels praticiens)

L'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champs » est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.3.2.2. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les chefs de clinique et assistants hospitalo-universitaires (CCA-AHU) ;
- les internes en médecine, en pharmacie et en odontologie ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires. »

Article 1.3

*Suppression des articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5
de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999*

Les articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 sont supprimés.

Article 2

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le chapitre 3 « Durée – Révision – Dénonciation » du titre 1 est désormais rédigé comme suit :

« 1.3.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

1.3.2. Révision

La présente convention collective est révisable à tout moment dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Dans les 3 mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci est constaté par avenant et le nouveau texte se substitue à l'ancien.

À défaut d'accord, l'ancien texte continue de s'appliquer.

1.3.3. Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être motivée et portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles et annexes de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres et/ou articles de la présente convention collective pour autant que les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle aient expressément convenu de cette possibilité.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

À l'issue du délai de préavis, le ou les articles dénoncés continuent de s'appliquer pendant 1 an ou pendant la durée prévue par le code du travail si cette durée est plus favorable. Passé ce délai et à défaut d'accord, ils cessent de produire leurs effets. »

Article 3

Convention et accords antérieurs

Les 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 1.4.5 « Publicité » sont désormais rédigés comme suit :

« Chaque employeur doit procurer aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel un exemplaire de la convention collective par tout moyen.

Il devra, en outre, tenir un exemplaire à la disposition du personnel par tout moyen permettant son accessibilité et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4

Formalités d'embauche

Article 4.1

Modification de l'article 2.1.1.1.1 « Type de contrat »

L'article 2.1.1.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« Le mode de recrutement de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci doit être conclu selon la législation en vigueur et par écrit avec les mentions prévues à l'article 2.1.1.1.2 du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel.

Le salarié qui fait une demande de travail à temps partiel obtient une réponse dans un délai maximum de 3 mois. Le refus doit être motivé.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi. La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques. À défaut de mesures nouvelles, il existe 4 cas de recours au contrat à durée déterminée qui permettent le remplacement d'un salarié absent :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- remplacement d'un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel ;
- remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste ;
- remplacement d'un salarié recruté à durée indéterminée dont l'entrée en fonction est différée.

D'autre part, d'autres motifs permettent le recours au contrat à durée déterminée, notamment, en cas d'accroissement temporaire d'activité ou nécessité d'effectuer des travaux liés à la sécurité. »

Article 4.2

Modification de l'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail »

L'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur et celles de la présente convention collective, le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé, sa position et son groupe ou niveau ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la référence de la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- la périodicité du versement de la rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes ;
- la durée des congés payés ;
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit les documents suivants :

- la présente convention collective mise à disposition par tout moyen ;
- le règlement intérieur du centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Article 4.3

Modification de l'article 2.1.2.2 « Type de contrat »

L'article 2.1.2.2 « Type de contrat » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique et par dérogation aux dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1243-13 du code du travail, les centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4 ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des

conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique. »

Article 4.4

Modification de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » (règlement intérieur) »

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » est désormais rédigé comme suit :

« Le règlement intérieur comporte, notamment, les dispositions concernant : »

Est substitué le syntagme « mise à pied disciplinaire » à « mise à pied ».

Sont rajoutés après la dernière puce :

- « les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes ;
- les dispositions relatives aux principes de neutralité et de laïcité ;
- sa date d'entrée en vigueur. »

Article 5

Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC » est désormais rédigé comme suit :

« Les médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC sont recrutés par le directeur général.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique, ils peuvent être embauchés par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4 ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 6

Suspension du contrat de travail

Article 6.1

Modification de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité »

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité » est désormais rédigé comme suit :

« Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement bénéficie, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 6.2

Modification de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux »

Le 3^e alinéa de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux » est désormais rédigé comme suit :

« Les jours prévus aux articles 2.4.3.1., 2.4.3.2., 2.4.3.3. et 2.4.3.4. sont pris selon les modalités fixées d'un commun accord avec le service des ressources humaines du centre. À défaut d'accord, ils sont pris dans une période raisonnable par rapport à l'événement (dans les 15 jours calendaires avant ou après l'événement). Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération »

Article 6.3

Modification de l'article 2.4.3.1 « Mariage »

L'article 2.4.3.1 désormais intitulé « Mariage et Pacs » est rédigé comme suit :

- « – mariage ou Pacs du salarié avant 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage des parents : 1 jour ouvrable ».

Article 6.4

Modification de l'article 2.4.3.2 « Naissance »

La puce de l'article 2.4.3.2 « Naissance » est désormais rédigée comme suit :

- « – naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ouvrables ; ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; »

Article 6.5

Modification de l'article 2.4.3.3 « Décès »

L'article 2.4.3.3 « Décès » est désormais rédigé comme suit :

- « – décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 5 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 2 jours ouvrables ».

Article 6.6

Ajout d'un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap »

Est ajouté après l'article 2.4.3.3, un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap » rédigé comme suit :

« 2.4.3.4 Handicap

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables. »

Les articles actuels 2.4.3.4 et 2.4.3.5 sont respectivement renumérotés 2.4.3.5 et 2.4.3.6.

Article 7

Rémunération du personnel non praticien

Article 7.1

Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC non cadres)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre. »

Article 7.2

Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC cadres)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre. »

Article 7.3

Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » (PPI)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PPI au moins égale à la moyenne du taux de la PPI perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PPI perçue dans le centre. »

Article 7.4

Modification de l'article 2.5.5.3 « Promotion interne »

L'article 2.5.5.3 « Promotion interne » est désormais rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi d'un niveau conventionnel supérieur à son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

- le nouvel emploi exercé, ainsi que son classement dans la grille de classification de la présente convention collective ;
- la date de prise d'effet de la promotion, cette dernière pouvant intervenir soit immédiatement, soit à l'issue d'une période de remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 2.5.5.1 ci-dessus, soit à l'expiration d'une période probatoire constatée par écrit dont les modalités sont détaillées ci-après ;
- le montant de sa nouvelle rémunération minimale annuelle garantie correspondant au classement de son nouvel emploi qui ne pourra être inférieur à la rémunération minimale annuelle garantie précédente hors indemnités, primes pour sujétions particulières et part variable liée aux performances individuelles.

Pendant la période probatoire, le salarié bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération minimale mensuelle garantie du nouvel emploi et celle de son ancien emploi.

La période probatoire doit permettre au centre d'apprécier les capacités du salarié à ses nouvelles fonctions et au salarié de conforter son adéquation au nouveau poste.

Cette période probatoire ne peut être supérieure à :

- pour les salariés des positions 1 et 2 : 2 mois ;
- pour les salariés des positions 3, 4 et 5 : 3 mois ;
- pour les salariés de la position 6 : 4 mois ;
- pour les salariés de la position 7 et les praticiens : 6 mois.

Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié est réintégré dans son poste d'origine ou dans un poste équivalent si le poste d'origine a été pourvu ou s'il n'existe plus, et retrouve ses conditions contractuelles antérieures à la promotion (emploi, statut, groupe, position, rémunération, ancienneté, etc.). »

Article 8

Modification de l'article 2.6.2.3 « part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »

Est inséré après le dernier alinéa de l'article 2.6.2.3 « Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs » un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs bénéficient, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PVA au moins égale à la moyenne du taux de la PVA perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PVA perçue dans le centre. »

Article 9

Rémunération. – Dispositions communes

Article 9.1

Modification de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel »

Le 2^e alinéa de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel » est désormais rédigé comme suit :

« Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel. »

Article 9.2

Modification de l'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié »

L'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié » est supprimé.

Article 10

Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel

Est inséré après l'article 2.9.2.2, un article 2.9.2.3 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois », rédigé de la manière suivante :

« En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires. »

L'article 2.9.2.3 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.9.2.4.

Article 11

Développement professionnel des praticiens

Article 11.1

Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »

Le 4^e alinéa de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle » est désormais rédigé comme suit :

« Le congé pour formation individuelle est subordonné à une durée d'activité professionnelle de 6 ans et à une ancienneté dans le centre de 36 mois consécutifs. Ces conditions peuvent être revues plus favorablement par les centres. »

Article 11.2

Insertion d'un article 2.10.4 « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires »

Est inséré après l'article 2.10.3, un article 2.10.4 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires », rédigé de la manière suivante :

« En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires. »

L'article 2.10.4 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.10.5.

Article 12

Congés. – Jours fériés. – Absences pour événements familiaux

Article 12.1

Modification de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs »

La 2^e puce de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs » est désormais rédigée comme suit :

« – de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement ; »

Article 12.2

Modification de l'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM »

L'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM » désormais intitulé « Personnel originaire des DROM-COM » est rédigé comme suit :

« Le personnel originaire des DROM-COM ou dont le conjoint, le partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement est originaire des DROM-COM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur 2 années. »

Article 12.3

Modification de l'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés »

L'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés » est désormais rédigé comme suit :

« Tous les conjoints, les partenaires liés par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement travaillant dans le même centre ont droit à un congé simultané. »

Article 12.4

Insertion de l'article 2.11.5 « Don de jours de repos »

Après l'article 2.11.4 « Absences pour événements familiaux », il est inséré un article 2.11.5 intitulé « Don de jours de repos » rédigé comme suit :

« 2.11.5. Don de jours de repos

Oltre les dispositions légales relatives au don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, les centres étendent le bénéfice du don de jours de repos au salarié qui assume la charge d'un conjoint, d'une personne avec laquelle il est pacsé ou avec laquelle il vit maritalement, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un accord d'entreprise définit les modalités du don de jours de repos. »

Article 12.5

Modification de l'article 2.11.5 « Compte épargne-temps »

L'article 2.11.5 « Compte épargne-temps » est désormais numéroté 2.11.6.

Article 13

Modification de l'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail »

L'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Après 12 mois de travail effectif dans le centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, il est versé après 90 jours consécutifs d'arrêt de travail une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire net moyen des 12 derniers mois, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. »

Article 14

Démission. – Licenciement. – Retraite

Article 14.1

Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités »

L'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » est désormais rédigé comme suit :

« La démission, la rupture conventionnelle homologuée, le licenciement, la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail à durée indéterminée.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent selon les modalités légales en vigueur. »

Article 14.2

Modification de l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine »

Est supprimée à l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine » la dernière phrase du dernier alinéa : « Par dérogation à l'article 2.1.6.2 du titre 2, chapitre I^{er}, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours ».

Article 14.3

*Modification de l'article 3.1.2.3. « Dispositions communes
Licenciement pour motif économique »*

L'article 3.1.2.3 est désormais rédigé comme suit :

« Le licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, est mené dans le respect des dispositions légales applicables.

Dans l'hypothèse où il est proposé au salarié, dans le cadre de l'obligation de reclassement, un poste relevant d'une qualification inférieure, l'employeur lui assure, en cas d'acceptation du salarié de ce poste ou le cas échéant en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis applicable s'il avait été licencié ».

Article 14.4

Modification de l'article 3.1.3 « Préavis »

Le 3^e alinéa de l'article 3.1.3 « Préavis » est désormais rédigé comme suit :

« Le préavis réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés des positions 1 et 2 de moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 avec 2 ans d'ancienneté ou plus et pour les salariés des positions 3 et 4 ;
- 3 mois pour les salariés des positions 5 et 6 ;
- 6 mois pour les salariés de la position 7 ;
- 6 mois pour les salariés praticiens. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 14.5

Modification de l'article 3.1.6 « Départ en retraite »

L'article 3.1.6 « Départ en retraite » désormais intitulé « Départ et mise à la retraite » est rédigé comme suit :

« 3.1.6.1. Définition

Le salarié qui quitte le centre :

- soit de sa propre initiative ;

- soit dans le cadre des dispositifs légaux de départs anticipés ;
- soit du fait de l'employeur,

perçoit une indemnité de départ ou de mise à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées aux articles 3.1.6.2 et 3.1.6.3 ci-après, en fonction de la présence totale effectuée dans le centre ou les centres.

3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui quitte le centre de sa propre initiative perçoit une indemnité calculée sur la base de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après 5 ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après 10 ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après 15 ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après 20 de travail effectif.

En cas d'alternance temps plein/temps partiel, cette indemnité est calculée selon les dispositions légales en vigueur.

3.1.6.3. Indemnité de mise à la retraite

Le salarié qui quitte le centre du fait de l'employeur perçoit :

- soit une indemnité de départ à la retraite équivalant à l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit une indemnité de départ à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées à l'article 3.1.6.2 ci-dessus, si elle lui est plus favorable. »

Article 14.6

Suppression de l'article 3.1.6.3 « Retraite progressive »

L'article 3.1.6.3 « Retraite progressive » est supprimé.

Article 15

Modification de l'article 4.2.4.5 « congé de formation économique, sociale et syndicale »

L'article 4.2.4.5 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est désormais rédigé comme suit :

« À chaque élection, les membres titulaires du comité d'entreprise et les représentants au personnel du CHSCT bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette autorisation d'absence pour suivre une formation économique est prise sur le temps de travail et est rémunérée comme telle.

Les autres salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pendant ce congé, le centre verse au salarié la rémunération prévue par le code du travail. »

Article 16

Dialogue social au niveau national

Article 16.1

Modification de l'article 4.3.1 « Préambule ».

Le 3^e alinéa de l'article 4.3.1 « Préambule » est désormais rédigé comme suit :

« Ainsi, la FNCLCC entend travailler avec les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part dans le cadre légal :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) ;

et dans des instances dépassant le cadre légal :

- comité social de concertation (CSC) ;
- comité national de la formation professionnelle (CNFP). »

Article 16.2

Modification de l'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation »

L'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation » désormais intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est rédigé comme suit :

« 4.3.2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.3.2.1. Missions

Conformément aux articles L. 2222-3, L. 2232-5-1 et L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a en charge des missions d'intérêt général, de négociation, d'interprétation et de conciliation.

4.3.2.2. Missions de négociations et d'intérêt général

4.3.2.2.1. Composition

La commission est constituée d'une part, de 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.2.2. Fonctionnement

4.3.2.2.2.1. Réunions

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par l'article L. 2222-3 du code du travail.

Au titre des autres négociations à mener et des missions d'intérêt général, elle se réunit autant que de besoin.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge de convoquer les représentants de la commission.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Il n'est pas rédigé de compte rendu des échanges. Chaque organisation reste libre de ses propos et du compte rendu qu'elle souhaite faire.

4.3.2.2.2.2. Ordre du jour

La FNCLCC établit l'ordre du jour en organisant les propositions formulées par les organisations syndicales de salariés et les directions de centre.

Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés adressent, au moins 3 semaines avant la date prévue pour la réunion, leurs propositions à la FNCLCC.

4.3.2.2.2.3. Autorisation d'absence

Les représentants des organisations syndicales de salariés régulièrement convoqués pour la commission bénéficient d'autorisation d'absence pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de diminution de la rémunération du représentant.

4.3.2.2.2.4. Frais de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives et négociatrices

La FNCLCC prend à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et négociatrices de la présente convention collective. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 644 MG (minimum garanti) fait l'objet de 2 versements effectués par la FNCLCC à la fin de chaque semestre.

4.3.2.2.2.5. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.3. Missions d'interprétation et de conciliation

4.3.2.3.1. Rôle

La commission a pour rôle de :

- interpréter la présente convention collective ainsi que les accords collectifs nationaux en cas de litige sur le sens à leur donner ;
- tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective ou un accord collectif national, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci.

4.3.2.3.2. Composition

4.3.2.3.2.1. Interprétation ou conciliation sur la convention collective ou ses avenants

Pour traiter de la convention collective et de ses avenants, la commission est constituée d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.3.2.2. Interprétation ou conciliation sur un accord collectif national

Pour traiter des accords collectifs nationaux n'ayant pas le caractère d'avenants à la convention collective, la commission est constituée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente de l'accord à examiner et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.3.2.3. Dispositions communes

Un représentant du collègue salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son centre est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer par un représentant d'un autre centre.

Chaque organisation syndicale de salariés ainsi que la FNCLCC peut se faire assister par un conseiller technique librement choisi, en sus de leurs représentants.

4.3.2.3.3. Fonctionnement

4.3.2.3.3.1. Saisine

La commission est saisie par lettre RAR :

- en cas de difficultés d'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à la convention collective, soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à un accord collectif national, selon le texte à traiter par la commission ;
- en cas de différend collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : par l'une ou l'autre des parties au conflit, sous réserve que le différend n'ait pas trouvé de solution dans le centre et que les parties soient l'une et l'autre d'accord pour le lui soumettre.

Cette commission est, en revanche, incompétente quand sa saisine intervient concomitamment ou postérieurement à l'ouverture de tout contentieux judiciaire individuel ou collectif.

La lettre de demande d'interprétation ou de conciliation doit être accompagnée d'un rapport écrit à la commission, afin de permettre une information préalable de ses membres sur la ou les questions qui lui sont soumises.

La commission peut également être saisie, dans les conditions fixées par la loi, par toute Juridiction de l'ordre judiciaire français.

4.3.2.3.3.2. Réunions

La commission se réunit dans les 30 jours à réception de la demande.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge d'en établir l'ordre du jour, de convoquer les représentants de la commission et d'en assurer le secrétariat.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Ses délibérations font l'objet d'un procès-verbal établi et approuvé en séance par les délégués présents et précisant la nature de la délibération. Le procès-verbal est établi pour chacune des parties. Il fait l'objet d'une diffusion dans les centres par voie d'affichage.

Les avis rendus en interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, sous réserve que les 3 conditions ci-après se trouvent réunies :

- il en soit fait mention expresse dans les avis considérés ;
- ces avis sont adoptés à l'unanimité des parties représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention collective ou de l'accord collectif national ;
- ils n'introduisent pas de dispositions nouvelles à la convention collective, ni à ses annexes ni à l'accord collectif national, ni en retranchent.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus sont annexés et font l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Ils sont opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière et prennent effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Dans le cadre d'un différend collectif ou individuel, la commission entend les parties séparément ou contradictoirement.

Elle formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission. Cet accord s'impose aux parties.

Si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

4.3.2.3.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.4. Transmission des conventions et accords d'entreprise des centres à la CPPNI

Conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres doivent être transmis à la présente CPPNI.

La transmission concerne les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres à compter du 20 novembre 2016 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016) comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés, au compte épargne-temps.

Une fois les formalités de dépôt et de publicité de ces conventions et accords d'entreprise effectuées, la partie la plus diligente se charge de la transmission en adressant ces conventions et accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI – FNCLCC, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, ou à son adresse électronique : cppni@unicancer.fr. La commission en accuse réception.

La partie la plus diligente informe par ailleurs l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le centre de cette transmission. »

Article 16.3

Suppression de l'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation »

L'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation » est supprimé.

Les articles actuels 4.3.4, 4.3.5 et 4.3.6 sont respectivement renumérotés 4.3.3, 4.3.4 et 4.3.5.

Article 16.4

Modification de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » (comité social de concertation)

Le 2^e alinéa de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » est désormais rédigé comme suit :

« Un bureau composé d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente et les membres permanents de la fédération patronale se réunit préalablement à toute convocation afin d'étudier l'ordre du jour et préparer la réunion. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 17

*Modification de syntagmes ⁽¹⁾ dans plusieurs dispositions
de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999*

Article 17.1

Modifications du syntagme « Commission médicale élue »

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Commission médicale élue » par « commission médicale d'établissement » aux articles actuels 1.2.2.1, 1.2.2.3, 1.2.2.4, 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.10.2 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

(1) Unité syntaxique intermédiaire entre le mot et la phrase.

Article 17.2

Modifications du syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation »

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation » par « Agence régionale de santé » à l'article actuel 2.7.1 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 18

Recodification et renumérotation de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Les parties conviennent de procéder à la recodification des articles du code du travail visés dans la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

La convention collective nationale des CLCC sera par ailleurs renumérotée si nécessaire, pour tenir compte des modifications apportées par le présent avenant.

Article 19

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 20

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 et non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 21

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Article 22

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 10 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale
IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

AVENANT DU 30 JANVIER 2018
RELATIF À LA MISE À JOUR DE L'ARTICLE 63 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1850226M
IDCC : 1586

Entre :
FICT ;
D'une part, et
FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE-CGC Agro,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux des industries charcutières se sont réunis le 30 janvier 2018 afin de mettre en harmonie la convention collective nationale des industries charcutières avec les dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail (modifié par la loi du 8 août 2016) et de compléter éventuellement la durée de ces congés exceptionnels.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes), IDCC 1586, brochure n° 3125.

Article 2

Modification de l'article 63 de la convention collective nationale

L'article 63 (« Congés exceptionnels pour événements de famille ») de la convention collective nationale des industries charcutières est remplacé par les dispositions suivantes :

« Des autorisations d'absence, sur justification, ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

- mariage du salarié (y compris en cas de Pacs) ;
- 4 jours ;
- 1 semaine après 1 an de présence ;

- mariage d'un enfant :
 - 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption :
 - 3 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un beau parent (beau-père, belle-mère) :
 - 3 jours ;
- décès du conjoint :
 - 5 jours (y compris du partenaire lié à un Pacs ou du concubin) ;
- décès d'un enfant :
 - 5 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur :
 - 3 jours ;
- décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur :
 - 1 jour après 1 an de présence ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :
 - 2 jours.

Ces congés exceptionnels sont assimilés à temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel. »

Article 3

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} mars 2018.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords – 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

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 11 DÉCEMBRE 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850225M
IDCC : 716, 892

Entre :

FNDF,

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 :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et des hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Le présent accord précise et complète l'accord de 2012 quant aux grands principes retenus au niveau de la branche de la distribution de films pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la distribution de films.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion, de progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 1.1

Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera demandé à Audiens et sera mis à jour annuellement. Il sera l'instrument de mesure des évolutions au sein de la branche.

Il retient les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et type de contrat (CDD/CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par type d'action.

Article 1.2

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

Article 1.3

Actions de sensibilisation

Les entreprises de la branche sont invitées à entreprendre des actions de sensibilisation sur les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE II

ORIENTATIONS

Les parties signataires ont retenu à ce jour quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 2.1

Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés.

En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

À l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

À l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

Article 2.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois, et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les qualifications et pour tous les niveaux professionnels.

Article 2.3

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que les femmes.

À l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité ou d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas nuire aux perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Congés parentaux

Dans le cadre de congés parentaux longue durée, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du code du travail (loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et au sens des articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail modifiés par l'article 21 de l'ordonnance 2017-1387.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.

Temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Article 2.4

Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Formations classiques

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

Formation du télétravailleur

Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.

Entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'AFDAS. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.

TITRE III
DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1

Champ d'application

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 3.2

Publicité et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail. Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

Article 3.3

Durée et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. La fédération nationale des distributeurs de films (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 3.4

Bilan et suivi

Les signataires se réuniront annuellement, en commission paritaire de branche, pour constater des progrès et évolutions au regard du rapport de branche établi par Audiens. Ce suivi permettra une base de réflexion quant à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Fait à Paris le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)

AVENANT N° 1 DU 23 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2015 RELATIF À LA FORMATION,
À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET AUX PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1850209M
IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord de 2015, les parties signataires ont décidé de modifier comme suit l'article 17 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident que pour ces modifications il n'y a pas lieu d'opérer des distinctions selon les tailles d'entreprise, les modifications apportées concernant de la même manière l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Période de professionnalisation

L'article 17.1 est modifié comme suit :

« La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'insertion ou indéterminée. Elle doit permettre d'acquérir une qualification, de suivre un parcours ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre à un salarié de finaliser un objectif de qualification ou de certification en complément ou non de la mobilisation de son CPF aux objectifs généraux du dispositif.

Elles peuvent également être utilisées pour une action de formation ou pour une pluralité d'actions contribuant à l'objectif visé.

17.1. Nature des actions de formation

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Sont éligibles aux périodes de professionnalisation l'ensemble des formations réglementairement accessibles et notamment :

- les formations qualifiantes inscrites au RNCP ;
- les CQP de branche ou interbranches ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et compétences ;
- les actions permettant l'accès à une certification correspondant à des compétences transversales telles que définies par la commission nationale de certification professionnelle.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE ».

L'article 17.2 reste inchangé.

Article 2

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique aux périodes mobilisées sur l'année civile 2017.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2017-3 DU 8 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850208M

IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective et des accords collectifs nationaux qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'article 1.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 1.7

*Commission paritaire permanente de négociation,
d'interprétation et de conciliation*

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre et que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative ;
- un collège employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission qui doivent répondre aux conditions d'éligibilité fixées par les dispositions légales et conventionnelles sont mandatés par chacune des organisations intéressées.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la fédération nationale des boissons, sauf décision paritaire contraire.

Missions

Outre son rôle de négociation de la convention collective de branche, la commission 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 des accords.

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

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

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

La commission paritaire est réunie en vue des négociations obligatoires de branche.

Enfin, elle peut se prononcer dans les différends lorsqu'elle est saisie.

Réunions

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an pour la négociation collective de branche.

La commission se réunira si une demande est formulée par au moins 3 de ses membres, et ce dans un délai de 2 mois.

Décision

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des accords collectifs sont applicables, elle se prononce par accord entre la délégation patronale et la délégation salariée, chaque délégation prenant sa décision à la majorité de ses membres présents ou représentés.

Rôle dans le cadre des saisies sur des différends

Cette commission peut siéger en tant que commission professionnelle paritaire de conciliation à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, la commission ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires de la présente convention.

Les différends de toute nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation et ne sera pas tenue par les délais prévus ci-dessous pour la procédure obligatoire de conciliation.

Un membre de la commission salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Procédure de conciliation

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente par pli recommandé avec accusé de réception adressée à son secrétariat dont le service est assuré par le secrétariat de la FNB, 49, rue de la Glacière, à Paris (13^e).

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 14 jours francs de la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoirement et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission. »

II. – Le A de l'article 2.3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« A. - Aux commissions paritaires décidées entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Le temps de travail utilisé par les membres de la commission salariés, définis précédemment et assistant à une réunion paritaire sera payé par leurs employeurs respectifs, comme temps de travail effectif, l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions.

Il ne sera pas indemnisé plus d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire de la convention.

Les conditions de remboursement seront arrêtées par la commission paritaire par accord entre la partie patronale et la partie salariée. La condition de majorité pour la partie salariale est appréciée en nombre d'organisations syndicales représentatives présentes lors de la réunion.

L'identité des représentants sera portée à la connaissance des autres parties en respectant un délai de prévenance de 3 jours. Le remboursement sera demandé par chaque organisation syndicale sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci. »

Article 3

I. – L'accord national du 26 mars 2008 relatif au développement du dialogue social et de la négociation paritaire est ainsi modifié :

Les articles 1^{er}, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 16, 17 et 22 sont supprimés.

Après l'article 2.5 de la convention collective, il est inséré un chapitre II *bis* intitulé « Négociation collective ».

Le préambule de l'accord national du 26 mars 2008 y est déplacé.

Le 3^e alinéa de ce préambule est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les deux cas, les présentes dispositions ont pour but de fixer les règles de négociation et d'organiser celles-ci au mieux des parties en présence. »

Avant le nouvel article 2.6, l'intertitre intitulé « Négociation collective de branche » est inséré.

Les articles 2, 3 et 4 deviennent respectivement les articles 2.6 à 2.8 de la convention collective nationale.

Avant le nouvel article 2.9, l'intertitre intitulé « Négociation collective dans les entreprises et les établissements » est inséré.

Les articles 8, 9 et 11 deviennent respectivement les articles 2.9 à 2.11 de la convention collective nationale.

Le 2^e alinéa de l'article 9 devenu article 2.10 est supprimé.

Le 3^e alinéa de l'article 9 devenu le 2^e alinéa de l'article 2.10 est modifié comme suit :

« La notification aux signataires sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre décharge. »

Avant le nouvel article 2.12, l'intertitre intitulé « Négociation avec les élus du personnel ou un salarié mandaté » est inséré.

Les articles 13, 18 et 19 deviennent respectivement les articles 2.12 à 2.14 de la convention collective nationale.

Les 3 alinéas de l'article 18 devenu 2.13 sont ainsi rédigés :

« Le temps (y inclus le temps de trajet) passé en réunion de négociation sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux prévus à l'article 2.12 ci-dessus, pour les élus du personnel.

Les salariés mandatés conformément aux dispositions du présent article, bénéficient de la protection prévue au code du travail.

Les salariés mandatés bénéficieront d'une formation économique, sociale et syndicale dans les conditions précisées au code du travail et si nécessaire, complétée par le plan de formation de l'entreprise. »

Le 1^{er} alinéa de l'article 19 devenu 2.14 est ainsi rédigé :

« L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par le code du travail. »

Avant le nouvel article 2.15, l'intertitre intitulé « Dispositions générales » est inséré.

Les articles 20 et 21 deviennent respectivement les articles 2.15 à 2.16 de la convention collective nationale.

Le 1^{er} alinéa de l'article 20 devenu 2.15 est ainsi rédigé :

« Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué. Il est destinataire d'un exemplaire de tous les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective dont l'adresse électronique est la suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr (adresse transmise au ministère chargé du travail), la commission accusant réception de ces accords. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. »

Les 2^e à 4^e alinéas de l'article 20 devenu 2.15 sont ainsi rédigés :

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

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

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNIC. »

L'article 21 devenu article 2.16 est ainsi rédigé :

« Articulation des accords de branche, d'entreprise et d'établissement

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise et d'établissement, quelle que soit la date de conclusion par rapport à l'accord de branche priment sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche hormis dans les cas suivants :

- les stipulations fixées par la branche concernant les matières du socle minimal de garanties fixé légalement ;
- les stipulations fixées par la branche concernant les compétences d'attribution fixées légalement, si la branche le prévoit expressément. »

II. – La commission paritaire visée à l'article 1.7 de la convention collective exerce les missions de l'observatoire paritaire visé à l'article 20 de l'accord national du 26 mars 2008 relatif au développement du dialogue social et de la négociation paritaire devenu article 2.15.

Article 4

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2017-4 DU 8 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
ET LES ANNEXES CATÉGORIELLES (RÉMUNÉRATIONS)

NOR : ASET1850211M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective et des accords collectifs nationaux qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'article 5.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 5.4

Salaires mensualisés

Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle qui devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les rémunérations mensuelles effectives, et éventuellement minimales, sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de la durée hebdomadaire de travail, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas toutes formes de primes qui pourront être définies dans l'entreprise.

Toutefois, le total des primes liées au rendement ne pourra pas excéder 35 % du salaire brut total annuel.

Salaires à l'heure

Lorsque des salariés sont payés à l'heure, leur rémunération horaire de base est calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures correspondant à la durée hebdomadaire de travail en vigueur (soit 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures). »

II. – L'article 5.5 – Garantie d'ancienneté est supprimé.

III. – L'article 5.6 est modifié devenant l'article 5.5 pour être ainsi rédigé :

« Article 5.5

Gratification annuelle

Il est alloué, à l'ensemble du personnel (quelle que soit la nature du contrat de travail) présent dans les effectifs au moment du versement, une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois.

Cette gratification est égale à 1/12 du total des rémunérations mensuelles brutes (notamment, avantages en nature, primes et heures supplémentaires sont inclus) perçues au cours des 11 premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des 11 premiers mois destiné au calcul de cette gratification.

Pour les salariés bénéficiant, sur l'année civile, de périodes assimilées à du temps de travail effectif, le montant de la gratification annuelle ne pourra pas être inférieur au salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié concerné, au prorata du temps de travail effectif. »

IV. – L'article 5.7 est modifié devenant l'article 5.6 pour être ainsi rédigé :

« Article 5.6

Bulletin de paie

À l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et transmis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. »

V. – L'article 9.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.2

Jeunes travailleurs

Les conditions de rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur ; sans préjudice des dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques prévues le cas échéant, notamment pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Dans tous les cas où ces jeunes travailleurs effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des salariés de l'entreprise, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux. »

V. – L'article 9.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.5

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Les modalités de paiement des salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, sont fixées dans les annexes particulières aux différentes catégories de personnel.

En tout état de cause, la garantie de maintien de salaire ne doit pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Il est tenu compte de toutes les périodes d'indemnisation par l'employeur pour maladie ou accident au cours des 12 derniers mois précédant un nouvel arrêt, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions conventionnelles. »

VI. – L'article 9.6 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.6

Retraite complémentaire

Dès l'entrée dans l'entreprise, chaque salarié est inscrit au régime de retraite complémentaire auquel l'employeur adhère, suivant l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 dans ses dispositions en vigueur.

Le taux contractuel minimum de cotisation est fixé conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961.

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale.

La base de répartition demeure 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu. »

VII. – L'article 9.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.7

Contenu du salaire minimum conventionnel

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;
- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure...) ;
- majoration pour heures supplémentaires ;
- majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
- prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
- prime de transport ;
- participation, intéressement ;
- gratification annuelle. »

VIII. – L'article 9.8 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.8

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque « affaires » sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative. »

IX. – Il est précisé que cet avenant n'aborde pas l'annexe I « classifications à compter du 1^{er} juin 2007 », celui-ci faisant l'objet de négociations ultérieures.

Article 3

Les dispositions des annexes catégorielles sont modifiées comme suit.

I. – L'annexe II – Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé :

A. – L'article 2.3 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.3

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	30	90
		Puis 60	75
3 à 10	7	75	90
		Puis 45	75
Plus de 10 ans	7	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	60	90
	0	Puis 30	75
3 à 10	0	90	90
		Puis 30	75
Plus de 10 ans	0	180	100

II. – L'annexe III – Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes.

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	70	90
		Puis 20	75
3 à 10	7	110	100
		Puis 10	75
Plus de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

B. – L'article 2.2 du chapitre 2 est supprimé car réintégré à l'article 9.8 des dispositions générales de la convention collective.

III. – L'annexe IV – Dispositions particulières aux cadres :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2
Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	0	90	90
3 à 10	0	120	100
À partir de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
3 à 10	0	120	90
> 10	0	180	100

B. – L'article 2.2 du Chapitre 2 est supprimé car réintégré à l'article 9.8 des dispositions générales de la convention collective.

Article 4

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2017-5 DU 8 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1850215M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective et des accords collectifs nationaux qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective dans le chapitre temps de travail.

Article 2

La convention collective – chapitre VII est ainsi modifiée :

I. – L'article 7.0 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 7.0

Durée du travail – Heures supplémentaires

a) La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires des salariés sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

L'étalement de la durée hebdomadaire de travail pourra s'effectuer sur 5 jours et demi.

b) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 130 heures.

c) Il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne donnent lieu aux majorations légales.

d) Conversion de la rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos.

Par dérogation aux dispositions du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement par rapport à tout ou partie des heures supplémentaires, quel que soit le régime juridique de l'horaire (référence hebdomadaire ou annualisation).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue, éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Ces heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos, ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les conditions et limites légales, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires. »

II. – L'article 7.1 – Répartition hebdomadaire du travail est supprimé et remplacé par l'article 7.1 ainsi rédigé :

« Article 7.1

Durée quotidienne de travail et repos

a) Durée quotidienne du travail

En application du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Néanmoins, par dérogation à l'alinéa précédent, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures consécutives, pendant les périodes saisonnières, dépassements exceptionnels récupérables immédiatement.

b) Repos quotidien et hebdomadaire

Les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent. »

II. – L'article 8.3 est supprimé et remplacé par l'article 7.2 ainsi rédigé :

« Article 7.2

Temps de pause

Tous les salariés bénéficient de temps de pause conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans une entreprise il existe des salariés occupant un emploi sédentaire ayant un horaire de travail de jour ininterrompu de 7 h 48 au moins, ils bénéficient d'un arrêt de travail payé de 30 minutes pour le casse-croûte. Cet arrêt se situe à l'intérieur de cet horaire suivant les nécessités du service. »

III. – L'article 7.2 est modifié et remplacé par l'article 7.3 ainsi rédigé :

« Article 7.3

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont chômés. Ces derniers sont rémunérés, conformément à la législation en vigueur, pour tout le personnel sans condition d'ancienneté. »

IV. – L'article 7.3 est modifié et remplacé par l'article 7.4 ainsi rédigé :

« Article 7.4

Travail du dimanche et des jours fériés

Sous réserve du respect des textes relatifs au repos hebdomadaire, les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal, percevront une majoration de salaire de 100 %, sans tenir compte de la date d'embauche.

Le cumul des majorations pour travail du dimanche ou jour férié légal et des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ne peut dépasser la majoration de 100 % susvisée, sauf dans le cas où les dispositions légales applicables de droit prévoient une majoration au moins égale à 100 % pour le travail du dimanche ou du jour férié. Ceci cesse de s'appliquer si la loi obligerait à l'avenir à des dispositions plus favorables pour les salariés. »

V. – L'article 7.4 est modifié et remplacé par l'article 7.5 ainsi rédigé :

« Article 7.5

Congés payés

Pour l'application du droit aux congés payés et de ses modalités, le chef d'entreprise se référera à la législation et aux dispositions réglementaires en vigueur.

À la date du 30 avril, les congés payés dont le droit a été ouvert au titre de la période de référence précédente doivent avoir été pris.

Dans le cas d'un droit incomplet à congés payés sur l'année, des périodes de congés sans solde peuvent être programmées, avec l'accord exprès des deux parties.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de congé de chaque salarié sera arrêtée, conformément aux dispositions légales, au plus tard 1 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

En raison du caractère saisonnier de la profession, les congés payés au-delà des 2 premières semaines peuvent être attribués en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel cette (ces) période(s) de forte activité est (sont) définie(s) par l'employeur chaque année et le personnel en est informé par affichage, au moins 3 mois avant la date limite de fixation de l'ordre des départs en congés.

Après 1 an de travail effectif dans l'entreprise, les absences pour maladies, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectif.

La 5^e semaine de congés payés fait l'objet des dispositions, ci-après :

Elle peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire ou 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Sont exclus de ces 5 semaines, les jours fériés, les jours de fractionnement légaux, les congés personnels pour événements familiaux et les jours acquis par ancienneté.

Les congés prévus conventionnellement ou contractuellement dans les entreprises pour fêtes locales et ponts sont compris dans les congés annuels sauf accord spécifique.

b) Cette semaine devra être prise en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

c) Cette semaine ne doit pas être accolée à d'autres congés payés, sauf accord particulier, elle ne peut donc être génératrice de jours supplémentaires de fractionnement. »

VI. – L'article 7.5 est modifié et remplacé par l'article 7.6 ainsi rédigé :

« Article 7.6

Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel

Tout salarié aura droit, sur justification, aux autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux comme suit :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du concubin ou du partenaire de Pacs : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès d'un enfant : 6 jours ouvrables (*) ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables (*) ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou arrivée (en cas de naissances multiples, le nombre de jours est multiplié par le nombre de naissance ou d'adoption).

Ces 3 jours ouvrables peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée en cas d'adoption.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès des beaux-frères, belles-sœurs : 1 jour ouvrable (*).

Après 1 an d'ancienneté :

- décès des grands-parents : 1 jour ouvrable (*) ;
- événements religieux personnels traditionnellement accompagnés d'une fête de famille : 1 jour ouvrable ;
- en cas de maladie d'un enfant âgé de moins de 14 ans : absence maximale de 15 jours calendaires consécutifs par année civile, dont les 5 premiers rémunérés sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

(*) En cas de décès, il sera accordé 1 jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour. »

VII. – L'article 7.1 est modifié et remplacé par l'article 7.7 ainsi rédigé :

« Article 7.7

Annualisation du temps de travail

1. L'annualisation du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une entreprise.

2. Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Cette répartition devra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise ou sera mise en œuvre directement dans les conditions prévues dans cet accord de branche après consultation des représentants du personnel.

3. Période d'annualisation

L'annualisation s'apprécie usuellement, soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable.

4. Calendrier – Programmation indicative

L'annualisation est établie par écrit selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des représentants du personnel, ainsi qu'un affichage sur les tableaux de la Direction.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés au moins 3 jours ouvrés à l'avance pendant les périodes saisonnières, 7 jours ouvrés en période hors saison.

5. Modalités de mise en œuvre

La durée quotidienne de travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif pendant les périodes saisonnières, selon les limites fixées par la convention collective.

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 44 heures par semaine, étant précisé que les périodes de basse activité pourront comporter des semaines dont l'horaire de travail ne devra pas être habituellement inférieur à 24 heures hebdomadaires, sauf semaines dites « de récupération » ou de repos ramenées par exception à horaire 0. Le travail par relais et roulement est autorisé.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites de l'annualisation fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que défini au présent accord : elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

6. Durée moyenne de travail

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de l'annualisation des horaires de travail, la durée moyenne annuelle de travail de référence ne devra pas dépasser 1 607 heures par période annuelle incluant la journée de solidarité.

Les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent alors droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur dans les conditions fixées au code du travail.

7. Contingent annuel d'heures supplémentaires

En cas d'annualisation, le nombre d'heures effectuées pendant les semaines de haute activité dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires octroyé pour la période de référence. Ce contingent est ainsi fixé :

NOMBRE D'HEURES par semaine (haute activité)	CONTINGENT
Au-delà de 35 et jusqu'à 39	130
40	110
41	90
42	70
43	50
44	30

Le contingent sera donc précisé lors de la présentation de la programmation annuelle et ne pourra être changé au cours de l'exercice considéré.

8. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de l'annualisation, la rémunération mensuelle de base sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle (à l'identique de la mensualisation) correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de mise ou de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera conformément au point 6.

9. Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention consultative des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'annualisation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle des représentants du personnel, faire le bilan de l'application du dispositif d'annualisation d'horaire. »

VIII. – L'article 7.8 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.8

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés au temps choisi.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des établissements après avis des représentants du personnel, conformément au cadre légal.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

1. Garanties individuelles

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou

se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou directement au salarié concerné, si préalablement ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit comprenant toutes les mentions légales.

2. Garanties collectives

Il sera remis aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales, à cette réunion, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

3. Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies au code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

À l'exception des salariés affectés au nettoyage, la période de travail minimale continue est fixée à 3 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4. Travail à temps partiel annualisé

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle, en application des dispositions conventionnelles susmentionnées.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel et, le cas échéant, à des heures supplémentaires, pour autant :

- que leur nombre n'excède pas 10 % de la durée annuelle convenue ;
- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

c) Rémunération du temps partiel annualisé – lissage

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois :

- soit selon l'horaire réellement travaillé ;
- soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération annuelle de base hors gratifications conventionnelles (idem modulation) correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Quel que soit le choix opéré pour le versement de la rémunération, à cette dernière s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paye considérée, ainsi que les indemnités de sujétions spéciales (travail de nuit, dimanche, astreintes, etc.).

d) En cas de lissage

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paye, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

5. Le droit des salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Néanmoins, compte tenu de l'aménagement du temps de travail, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire entre les parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Dans cette hypothèse, le salarié à temps partiel annualisé percevra une indemnité de congés payés qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale qu'il aura perçue au cours de la période de référence.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit d'une convention collective, de la loi sur la mensualisation ou d'une convention d'établissement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

IX. – L'article 7.9 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.9

Personnel en forfait jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères précités.

Peuvent également conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les salariés non cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Ces salariés disposent d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation de leur activité.

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour 1 année complète de travail, un plafond annuel de 216 jours travaillés incluant la journée de solidarité. La période de référence est l'année calendaire, à défaut de précisions contraires fixant une autre période de 12 mois.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire, la valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Afin d'exercer leur droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales. Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas, 1 mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas, le dimanche ne peut être travaillé sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du salarié concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journées, sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou par avenant au contrat de travail du salarié concerné, les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Si, en cours d'année, le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation du travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions comme notamment par exemple l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jour, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minima avec une amplitude quotidienne régulière déraisonnable doit en référer, par écrit, auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Les représentants du personnel seront informés annuellement des conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

En cas de dépassement du plafond annuel de 216 jours dans le respect des conditions et limites légales, la durée annuelle travaillée ne pourra par ailleurs excéder 235 jours. »

X. – L'article 7.10 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.10

Compte épargne-temps

1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) conformément aux dispositions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou un complément de rémunération.

2. Salariés bénéficiaires

Les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an, au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au compte.

4. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les congés et repos prévus conventionnellement quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément aux dispositions légales.

Lors de la consultation des représentants du personnel, l'employeur précise au préalable l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter aux comptes individuels, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation des comptes.

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe au préalable les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

5. Utilisation du compte épargne-temps

5.1. Utilisation du compte pour financer en tout ou en partie des congés :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 3 mois.

5.2. Utilisation du compte pour compléter sa rémunération :

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération dans les conditions fixées légalement.

6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation (salaire brut horaire calculé sur la moyenne des 12 derniers mois), étant précisé que toute journée placée sur le CET correspond à 7 heures (salaire brut horaire calculé sur la rémunération moyenne des 12 derniers mois divisée par le nombre de jours fixés par accord de branche ou d'entreprise et par sept).

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

7. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel moyen (comme définit ci-dessus) au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

8. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée (notamment en cas de transfert d'entreprise) de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié. »

Article 3

Les dispositions des annexes catégorielles sont modifiées comme suit.

I. – L'annexe II. – Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé :

A. – L'article 2.0 du chapitre 2 est supprimé.

B. – L'article 3.1 du chapitre 3 est supprimé.

II. – L'annexe III – Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens :

L'article 2.0 du chapitre 2 est supprimé.

L'article 2.3 est modifié comme suit : le terme « 7.3 » est remplacé par « 7.4 ».

III. – L'annexe IV – Dispositions particulières aux cadres :

L'article 2.4 du chapitre 2 est supprimé.

L'article 2.3 est modifié comme suit : le terme « 7.3 » est remplacé par « 7.4 ».

Article 4

Les dispositions de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont modifiées comme suit :

I. – Les articles 1, 4, 5, 7, 11, 12 et 13 de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont supprimés.

II. – Les articles 2, 3, 6, 8, 9, 10 de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont intégrés aux articles 7.0 à 7.10 du chapitre VII de la convention collective et sont modifiés comme susmentionnés à l'article 2 du présent avenant. Ainsi :

A. – L'article 2.1 Durée légale hebdomadaire de travail de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.0 a) des dispositions générales de la convention collective.

B. – L'article 2.2 Durée quotidienne de travail de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.1 des dispositions générales de la convention collective.

C. – L'article 3 de l'accord est modifié et intégré aux articles 7.1 et 7.2 des dispositions générales de la convention collective.

D. – L'article 6 – 1 à 7 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.7 des dispositions générales de la convention collective.

E. – L'article 6 – 8 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.9 des dispositions générales de la convention collective.

F. – L'article 8 – 1 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.7 – 7 des dispositions générales de la convention collective.

G. – L'article 8 – 2 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.0 d) des dispositions générales de la convention collective.

G. – L'article 9 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.8 des dispositions générales de la convention collective.

H. – L'article 10 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.10 des dispositions générales de la convention collective.

Article 5

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à

l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 22 DU 20 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE III)

NOR : ASET1850224M
IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1^{er}

Barème des salaires minima sur base 35 heures hebdomadaires

1. Ouvriers. – Employés

	BRUT MENSUEL
Niveau A	1 500 €
Niveau B	1 505 €
Niveau C	1 550 €
Niveau D	1 600 €

2. Agents de maîtrise

	BRUT MENSUEL
Niveau E	1 710 €
Niveau F	1 810 €

3. Cadres

	BRUT MENSUEL
Niveau G	2 315 €
Niveau H	3 225 €
Niveau I	3 370 €
Niveau J	3 670 €

Article 2

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850206M
IDCC : 184

Entre :
CSNRBD ;
GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIIC,

D'une part, et
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
CGT-FO LIVRE ;
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2018. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Article 1^{er}

Équilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. – Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2018.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2018 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

Les membres de la commission paritaire approuvent les modifications des statuts de la CARPILIP-P. Ces modifications sont annexées au présent accord.

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MODIFICATION des statuts de l'Institution de prévoyance : CARPILIG PREVOYANCE

ANCIENNE VERSION	NOUVELLE VERSION	
<p>Préambule</p> <p>La CARPILIG/P est membre fondatrice et associée du « GROUPE LOURMEL » (Association loi 1901).</p> <p>Par arrêté du 28 juin 1990, la Caisse du régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication, CARPILIG/P, reprend les opérations de Prévoyance, ainsi que les droits et obligations qui y sont attachés, de la Caisse de Retraite et de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre et des Industries Graphiques, CARPILIG Prévoyance.</p> <p>CARPILIG/P est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale pour les branches d'activité 1 – Accidents, 2 – Maladie et 20 – vie – décès.</p>	<p>Préambule</p> <p>CARPILIG/P est membre fondateur et associé du « GROUPE LOURMEL » (Association loi 1901).</p> <p>Par arrêté du 28 juin 1990, la Caisse du régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication, CARPILIG/P, reprend les opérations de Prévoyance, ainsi que les droits et obligations qui y sont attachés, de la Caisse de Retraite et de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre et des Industries Graphiques, CARPILIG Prévoyance.</p> <p>CARPILIG/P est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale pour les branches d'activité 1 – Accidents, 2 – Maladie et 20 – vie – décès.</p>	

<u>TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	
<p>ARTICLE PREMIER - Constitution et objet.</p> <p>La Caisse du Régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication désignée sous l'intitulé CARPILIG/P, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 et suivants du Livre IX du Code de la Sécurité sociale, est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale pour les branches d'activité 1 - Accidents, 2 - Maladie et 20 - vie - décès.</p> <p>CARPILIG/P a pour objet de gérer et d'assurer les risques vie (notamment de type capital décès, rentes de conjoint, rente éducation), les risques non vie (notamment de type incapacité de travail, invalidité en cas d'accident ou de maladie - y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) et les risques liés aux remboursements de frais de soins de santé, au profit,</p> <p>- à titre collectif, des salariés (et éventuellement leurs ayant droits) des</p>	<p>ARTICLE PREMIER - Constitution et objet.</p> <p>La Caisse du Régime de Prévoyance de l'Imprimerie du Livre, des Industries Graphiques et des métiers de la Communication désignée sous l'intitulé CARPILIG/P, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, créée dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 et suivants du Livre IX du Code de la Sécurité sociale, est agréée en tant qu'institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale pour les branches d'activité 1 - Accidents, 2 - Maladie et 20 - vie - décès.</p> <p>CARPILIG/P a pour objet de gérer et d'assurer les risques vie-décès (notamment de type capital décès, rentes de conjoint, rente éducation), les risques accidents, maladie (notamment de type incapacité de travail, invalidité en cas d'accident ou de maladie - y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) et les risques liés aux remboursements de frais de soins de santé, au profit,</p> <p>- à titre collectif, des salariés (et éventuellement leurs ayant droits) des</p>

MAJ ACAM Nov
2017 - 2

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>entreprises, associations et organisations relevant notamment de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967 dans le cadre d'accords paritaires ou de contrats spécifiques,</p> <p>- à titre individuel pour les salariés, anciens salariés et leurs ayants droits des entreprises, associations et organisations adhérentes ou ayant adhéré à l'Institution. CARPILIG/P peut mettre en œuvre une action sociale au profit des salariés, anciens salariés et ayants droits qu'elle couvre, ce soit à titre collectif ou individuel. CARPILIG/P peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L931-1 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Elle peut également céder à tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.</p>	<p>entreprises, associations et organisations relevant notamment de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967 dans le cadre d'accords paritaires ou de contrats collectifs spécifiques,</p> <p>- à titre individuel pour les salariés, anciens salariés et leurs ayants droits des entreprises, associations et organisations adhérentes ou ayant adhéré à l'Institution. CARPILIG/P peut mettre en œuvre une action sociale au profit des salariés, anciens salariés et ayants droits qu'elle couvre, que ce soit à titre collectif ou individuel. CARPILIG/P peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L931-1 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Elle peut également céder à tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.</p>	
---	--	--

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>CARPILIG/P peut adhérer à une ou plusieurs Unions d'Institutions de Prévoyance, ou groupement paritaire de Prévoyance.</p>	<p>CARPILIG/P peut adhérer à un ou plusieurs des groupements suivants (groupes non prudentiels):</p> <ul style="list-style-type: none"> - GAPS (Groupement Assurantiels de Protection Sociale), - UMG (Union de groupe Mutualiste), - GAM (Groupement d'Assurance Mutuelle). 	
<p>CARPILIG/P peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre Institution de Prévoyance ou Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, d'une Mutuelle régie par le code de la Mutualité ou d'une entreprise régie par le code des Assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code</p>	<p>CARPILIG/P peut adhérer à l'un des groupements suivants (groupes prudentiels) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - SGAPS (Société de groupe Assurantiel de Protection Sociale), - SGAM (Société de Groupe d'Assurance Mutuelle), - UMG (Union Mutualiste de Groupe), <p>CARPILIG/P peut adhérer à une ou plusieurs Unions d'Institutions de Prévoyance</p>	
<p>CARPILIG/P peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre Institution de Prévoyance ou Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, d'une Mutuelle régie par le code de la Mutualité ou d'une entreprise régie par le code des Assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code</p>	<p>CARPILIG/P peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre Institution de Prévoyance ou Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, d'une Mutuelle régie par le code de la Mutualité ou d'une entreprise régie par le code des Assurances, dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants la couverture des risques ou la constitution</p>	

MAJ ACAM Nov
2017 - 4

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

de la Sécurité sociale.	des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale.
Dans ce dernier cas, CARPILIG/P n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.	Dans ce dernier cas, CARPILIG/P n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.
Des règlements particuliers peuvent être édictés pour certaines assurances.	Des règlements particuliers peuvent être édictés pour certaines assurances.
Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article R. 731-5 du code de la Sécurité sociale.	
L'Institution est valablement représentée dans tous les actes de la vie civile soit par le Président ou à défaut le Vice-président du conseil d'administration, ou par délégation par le Directeur Général.	L'Institution est valablement représentée dans tous les actes de la vie civile par le Directeur général.
L'Institution se réserve la possibilité de rémunérer des intermédiaires d'assurance en vue de l'acquisition de contrats de prévoyance complémentaire à la CCN de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967 et conformément à l'article 932-49 du Code de la Sécurité sociale.	L'Institution se réserve la possibilité de recourir à des intermédiaires d'assurance et de les rémunérer conformément à l'article L932-49 du Code de la Sécurité sociale.
	L'Institution peut déléguer de manière totale ou partielle la gestion d'un contrat.

MAJ ACAM Nov
2017 - 5

<p>ARTICLE 2 - Siège social. Le siège social de l'Institution est fixé 108, rue de Lourmel PARIS XVe. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe sur décision du conseil d'administration sous réserve de ratification de cette décision par la Commission Paritaire.</p>	<p>ARTICLE 2 - Siège social. Le siège social de l'Institution est fixé 108, rue de Lourmel PARIS XVe. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe sur décision du conseil d'administration sous réserve de ratification de cette décision par la Commission Paritaire.</p>	
<p>ARTICLE 3 - Durée et exercice social. L'Institution est fondée pour une durée indéterminée. L'exercice social commence le 1er janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année. Les présents statuts régissent les conditions de son fonctionnement. Ils seront déposés en double exemplaire au greffe du Tribunal de Grande Instance du siège social et feront l'objet d'une publication dans un journal d'annonces légales.</p>	<p>ARTICLE 3 - Durée et exercice social. L'Institution est fondée pour une durée indéterminée. L'exercice social commence le 1er janvier et s'achève le 31 décembre de chaque année. Les présents statuts régissent les conditions de son fonctionnement. Les statuts à jour sont déposés en double exemplaire au greffe du Tribunal de Grande Instance du siège social et un extrait fait ensuite l'objet d'une publication dans un journal d'annonces légales du département du siège social lorsque l'une des mentions figurant au deuxième alinéa de l'article R931-1-11 a fait l'objet d'une modification.</p>	
<p>ARTICLE 4 - Membres. L'Institution comprend des membres adhérents, des membres participants et</p>	<p>ARTICLE 4 - Membres. L'Institution comprend des membres adhérents, des membres participants et</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>leurs ayants droit.</p> <p>Ont la qualité de membres adhérents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises et organisations liées par la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le Personnel de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967, ainsi que celles non visées par ladite Convention qui peuvent être admises en qualité de membres adhérents, par décision du conseil d'administration. <p>L'adhésion de ces dernières ne peut être acceptée que si elle comporte l'affiliation, en vertu du contrat de travail des intéressés, de la totalité des membres du personnel.</p>	<p>leurs ayants droit.</p> <p>Ont la qualité de membres adhérents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises adhérent à un règlement de l'Institution ou souscrivant un contrat collectif auprès de celle-ci. 	
<p>Ont la qualité de membres participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés et anciens salariés susceptibles de bénéficier d'une prestation de l'Institution des 	<p>Ont la qualité de membres participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés affiliés à l'Institution sur la base des dispositions des articles L932-1 et L932-14 du code de la 	

MAJ ACAM Nov
2017 - 7

<p>membres adhérents appartenant aux catégories définies par la Convention Collective susvisée ainsi que leurs ayants droit.</p>	<p>sécurité sociale,</p> <ul style="list-style-type: none"> - les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit qui sont affiliés sur la base des dispositions de l'article L932-14 du code de la sécurité sociale, - les personnes visées aux deux alinéas ci-dessus à compter de la date à laquelle l'Institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit. 	
<p><u>TITRE II - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION</u></p> <p>ARTICLE 5 - Composition du conseil d'administration. L'Institution CARPILIG/P est administrée par un conseil d'administration paritaire comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un Collège adhérents, composé de dix administrateurs, sept étant désignés par Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (U.N.I.I.C), un étant désigné par la Chambre Syndicale 	<p><u>TITRE II - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION</u></p> <p>ARTICLE 5 - Composition du conseil d'administration. L'Institution CARPILIG/P est administrée par un conseil d'administration paritaire comprenant 20 administrateurs personnes physiques soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un Collège adhérents, composé de dix administrateurs, sept étant désignés par Union Nationale des Industries de l'Impression et de la Communication (U.N.I.I.C), un étant désigné par la Chambre 	

<p>Nationale de la Reliure-Brochure-Dorure (C.S.N.R.B.D.), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale du Pré-Press (C.S.N.P.), un étant désigné par le Groupement des Métiers de l'Imprimerie (G.M.I.).</p>	<p>Syndicale Nationale de la Reliure-Brochure-Dorure (C.S.N.R.B.D.), un étant désigné par la Chambre Syndicale Nationale du Pré-Press (C.S.N.P.), un étant désigné par le Groupement des Métiers de l'Imprimerie (G.M.I.).</p>
<p>- Un collège participants, composé de dix administrateurs désignés par les organisations syndicales des salariés ayant participé à la négociation de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance ou de ses avenants, représentatives au plan national à raison de deux administrateurs pour chacune d'elles.</p>	<p>- Un collège participants, composé de dix administrateurs désignés par les organisations syndicales des salariés ayant participé à la négociation de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance ou de ses avenants, représentatives au plan national à raison de deux administrateurs pour chacune d'elles.</p>
<p>Pour être désigné administrateur, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne pas contrevenir aux dispositions de l'article L. 931-9 du code de la Sécurité sociale. - Être adhérent ou participant. - Avoir moins de 70 ans ou être en activité à la date de leur désignation. 	<p>Pour être désigné administrateur, il faut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecter les dispositions de l'article L. 931-7-2 du code de la Sécurité sociale. - Être adhérent ou participant. - Avoir moins de 70 ans ou être en activité à la date de leur désignation.

<p>Toutefois le conseil d'administration peut accepter la désignation par une organisation syndicale d'un ancien membre participant ou adhérent en raison de son ancienneté dans la profession et de sa compétence en matière de protection sociale.</p> <p>Chaque organisation professionnelle et syndicale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.</p>		
<p>Chaque organisation professionnelle et syndicale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.</p>	<p>Chaque organisation professionnelle et syndicale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.</p>	
<p>Chaque organisation professionnelle et syndicale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.</p>	<p>Les organisations d'employeurs et de salariés veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.</p>	
<p>ARTICLE 6 - Statut des administrateurs. 6-1 mandat La durée du mandat est de 4 ans renouvelable, le mandat prend fin à l'issue de la réunion de la Commission Paritaire, tel que défini à l'article A. 931-3-10 du code de la Sécurité sociale, ayant statué sur les comptes du dernier exercice de leur mandat, soit au plus tard dans les six mois</p>	<p>ARTICLE 6 - Statut des administrateurs. 6-1 mandat La durée du mandat est de 4 ans renouvelable, le mandat prend fin à l'issue de la réunion de la Commission Paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat de l'administrateur.</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

de la clôture de ce dernier exercice. L'administrateur qui atteint 65 ans au cours de son mandat, le poursuit jusqu'à son terme, dans la limite légale de 70 ans, dans les conditions prévues à l'article R. 931-3-7 du code de la Sécurité sociale.	L'âge limite pour exercer la fonction d'administrateur est de 75 ans. L'administrateur qui atteint 75 ans au cours de son mandat est considéré comme démissionnaire d'office à l'issue de la plus proche commission paritaire statuant sur les comptes d'un exercice et se tenant après ses 75 ans.	
Cette disposition s'entend pour les deux collèges.	Cet âge de 75 ans s'applique à tous les membres du conseil d'administration pour les deux collèges.	
6-2 cumul Une même personne ne peut exercer plus de trois mandats d'administrateur d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance de même niveau en même temps. Toutefois, les mandats exercés au sein d'un même groupe de protection sociale comptent pour un seul mandat.	6-2 cumul Une même personne ne peut exercer plus de trois mandats d'administrateur d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Toutefois, les mandats d'administrateurs des institutions de prévoyance détenus dans les organismes paritaires faisant partie d'un défini à l'article L356-1 du code des assurances ne comptent que pour un seul mandat.	

<p>6-3 remplacement et vacance</p> <p>Les postes d'administrateurs devenus vacants par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'Institution, ou encore, lorsque l'administrateur a été désigné par une organisation syndicale, par démission de l'organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentée ou par retrait du mandat confié par ladite organisation syndicale, sont pourvus par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur défaillant, dans un délai de trois mois.</p>	<p>6-3 remplacement et vacance</p> <p>Les postes d'administrateurs devenus vacants par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'Institution, ou encore, lorsque l'administrateur a été désigné par une organisation syndicale, par démission de l'organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentée ou par retrait du mandat confié par ladite organisation syndicale, sont pourvus par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur défaillant, dans un délai de trois mois.</p> <p>De même les postes d'administrateurs dont la poursuite du mandat a fait l'objet d'une opposition de la part de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution dans les conditions mentionnées au V de l'article L612-23-1 du code monétaire et financier sont pourvus par les soins de l'organisation ayant désigné l'administrateur concerné, dans un délai de trois mois. L'Institution de prévoyance transmet à l'organisation syndicale concernée les motivations de l'opposition qui lui ont été communiquées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.</p>	
---	--	--

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>Le nouvel administrateur ne reste en fonction que jusqu'à la fin du mandat de son prédécesseur.</p> <p>Le mandat des membres du conseil d'administration est strictement personnel.</p> <p>Toutefois, un administrateur peut, à titre exceptionnel donner pouvoir à un autre administrateur.</p>	<p>Le nouvel administrateur ne reste en fonction que jusqu'à la fin du mandat de son prédécesseur.</p> <p>Le mandat des membres du conseil d'administration est strictement personnel.</p> <p>Toutefois, un administrateur peut, à titre exceptionnel donner pouvoir à un autre administrateur dans les conditions prévues à l'article 8-3 des présents statuts.</p>	
<p>6-4 gratuité des fonctions d'administrateur</p> <p>Les fonctions d'administrateur sont bénévoles. Toutefois, peuvent être remboursés, sur justification, les frais de séjour et de déplacement ainsi que les pertes de salaires exposées dans l'intérêt de l'Institution.</p>	<p>6-4 gratuité des fonctions d'administrateur</p> <p>Les fonctions d'administrateur sont bénévoles. Toutefois, peuvent être remboursés, sur justification, les frais de séjour et de déplacement ainsi que les pertes de salaires exposées dans l'intérêt de l'Institution.</p>	
<p>ARTICLE 7 - Fonctionnement du conseil d'administration.</p> <p>Le conseil d'administration organise ses travaux et élit tous les deux ans, en son sein, un bureau paritaire composé de dix membres (cinq appartenant au collège participants et cinq au collège adhérents).</p>	<p>ARTICLE 7 - Fonctionnement du conseil d'administration.</p> <p>Le conseil d'administration organise ses travaux et élit tous les deux ans, en son sein, un bureau paritaire composé de dix membres (cinq appartenant au collège participants et cinq au collège adhérents).</p>	

MAJ ACAM Nov
2017 - 13

Il comprendra le Président, le Vice-président, le Trésorier, le Secrétaire et leur Suppléant.	Il comprendra le Président, le Vice-président, le Trésorier et le Secrétaire et leurs Suppléants.	
<p>7-1 présidence et vice-présidence</p> <p>Le Président et le Vice-président relèvent nécessairement de collèges différents, le principe de l'alternance sera respecté et se fera à mi-mandat.</p> <p>Le Président ou à défaut le Vice-président assure la régularité du fonctionnement de l'Institution conformément aux dispositions des Statuts et Règlement et aux décisions du conseil d'administration.</p> <p>L'élection ou la révocation du Président et du Vice-président sont de la seule compétence du conseil d'administration. Le Président et le Vice-président signent tous les actes et délibérations. Ils certifient les copies des procès-verbaux des réunions du conseil d'administration, ou à défaut délèguent à deux</p>	<p>7-1 présidence et vice-présidence</p> <p>Le Président et le Vice-président relèvent nécessairement de collèges différents, le principe de l'alternance sera respecté et se fera à mi-mandat.</p> <p>Le Président, ou à défaut le Vice-président, organise et dirige les travaux du conseil d'administration dont il rend compte à la Commission Paritaire</p> <p>Il veille au bon fonctionnement des organes de l'Institution et s'assure en particulier que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.</p> <p>L'élection ou la révocation du Président et du Vice-président sont de la seule compétence du conseil d'administration.</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

administrateurs appartenant à des collèges différents. Ils peuvent ester en justice avec l'autorisation du conseil d'administration, et représentent en défense, avec information dudit conseil, l'Institution. Ils peuvent déléguer leurs pouvoirs de représentation à un administrateur ou au Directeur Général de l'Institution. Le Président représente l'Institution vis-à-vis de ses membres et des tiers dans tous les actes de la vie civile. Il convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour des réunions.		
Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion. Le Vice-président seconde le Président et le remplace en cas d'empêchement. Lorsque le Président ou le Vice-président atteint la limite d'âge fixée à 70 ans, il est réputé être démissionnaire d'office.	<p>Le Président ou à défaut le Vice-président convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour des réunions.</p> <p>Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions réglementées autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion.</p> <p>Le Vice-président seconde le Président et le remplace en cas d'empêchement. Lorsque le Président ou le Vice-président atteint la limite d'âge fixée à 75 ans, il est réputé être démissionnaire d'office.</p> <p>Nul ne peut exercer simultanément plus de trois mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou d'une union d'institutions de prévoyance.</p>	

<p>7-2 trésorier et secrétaire Le conseil d'administration désigne parmi les membres du Bureau : un trésorier et un trésorier-adjoint, un secrétaire et un secrétaire-adjoint issus chacun d'un collège différent ; Ils agissent dans le cadre des pouvoirs que leur fixe le conseil d'administration de l'Institution.</p>	<p>7-2 trésorier et secrétaire Le conseil d'administration désigne parmi les membres du Bureau : un trésorier et un trésorier-adjoint, un secrétaire et un secrétaire-adjoint issus chacun d'un collège différent ; Ils agissent dans le cadre des pouvoirs que leur fixe le conseil d'administration de l'Institution. Le trésorier et le trésorier-adjoint, de même que le secrétaire et le secrétaire-adjoint relèvent nécessairement de collèges différents, le principe de l'alternance sera respecté et se fera à mi-mandat.</p>	
<p>ARTICLE 8 - Réunions et délibérations du conseil d'administration. Le conseil d'administration se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le Président et au moins quatre fois par an. Mais le tiers des administrateurs peut convoquer le conseil d'administration à sa demande ou s'il ne</p>	<p>ARTICLE 8 - Convocation - Réunions et délibérations du conseil d'administration. Le conseil d'administration se réunit chaque fois qu'il est convoqué par le Président, ou à défaut par le Vice-Président, et au moins quatre fois par an. Lorsqu'il ne s'est pas réuni depuis plus</p>	

<p>s'est pas réuni depuis plus de quatre mois ; ces administrateurs fixeront l'ordre du jour.</p>	<p>de quatre mois, le tiers au moins des administrateurs peut demander au Président de convoquer celui-ci sur un ordre du jour déterminé ou convoquer directement le conseil en indiquant l'ordre du jour de la séance. Le Directeur général peut également demander au Président du conseil de convoquer un conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé. Le Président est lié par les demandes qui lui sont adressées par le tiers au moins des administrateurs ou le Directeur général.</p>	
<p>Les convocations seront adressées aux administrateurs avec un délai suffisant pour leur permettre d'assister à la séance, elles prendront la forme d'une lettre simple, recommandée ou par courriel, mentionneront l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion, et toutes les informations permettant de prendre une décision éclairée.</p>	<p>Les convocations seront adressées aux administrateurs avec un délai suffisant pour leur permettre d'assister à la séance, elles prendront la forme d'une lettre simple, recommandée ou par courriel, mentionneront l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion, et toutes les informations permettant de prendre une décision éclairée.</p>	<p>8-1 registre de présence Il sera tenu un registre de présence qui sera signé par les administrateurs participant à</p>
<p>8-1 registre de présence Il sera tenu un registre de présence qui sera signé par les administrateurs participant à</p>		

la séance du conseil d'administration. Ce registre pourra être signé par les personnes, autres que les administrateurs, qui auront participé à la réunion selon la réglementation en vigueur.	la séance du conseil d'administration. Ce registre pourra être signé par les personnes, autres que les administrateurs, qui auront participé à la réunion selon la réglementation en vigueur.
8-2 les procès-verbaux a. La forme Les délibérations sont constatées par des procès-verbaux établis sur un registre spécial, ou sur des feuilles numérotées sans discontinuité. Ce registre ou ces feuilles seront tenus au Siège Social de l'Institution.	8-2 les procès-verbaux a. La forme Les délibérations sont constatées par des procès-verbaux établis sur un registre spécial, ou sur des feuilles numérotées sans discontinuité. Ce registre ou ces feuilles seront tenus au Siège Social de l'Institution. Le procès-verbal indique le nom des administrateurs présents, représentés, excusés ou absents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du conseil d'administration en vertu d'une disposition légale ou réglementaire et de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion. Le procès-verbal est revêtu de la signature du Président et du Vice-président du conseil d'administration. En cas d'empêchement du Président, le Vice-président présidant le conseil

<p>b. Le contenu</p> <p>Le procès-verbal de la séance est établi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.</p> <p>Les copies ou extraits de celui-ci sont valablement certifiés par le Président et le Vice-président .</p> <p>Dans ces deux cas, en cas d'empêchement du Président, le Vice-président présidant le conseil d'administration signe, ainsi qu'un administrateur appartenant à l'autre collège, le procès-verbal ou les copies et extraits de celui-ci.</p> <p>En cas d'empêchement du Vice-président, le Président signe, ainsi qu'un administrateur appartenant à l'autre collège le procès-verbal ou les copies et extraits de celui-ci.</p> <p>8-3 quorum et majorité</p> <p>Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient pour l'ensemble du conseil et non pour chacun des deux collèges.</p>	<p>d'administration, le procès-verbal est revêtu de la signature de ce dernier et de celle d'un administrateur appartenant à l'autre collège.</p> <p>b. Le contenu</p> <p>Le procès-verbal de la séance est établi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.</p> <p>Les copies ou extraits de celui-ci sont valablement certifiés par le Président ou le Vice-président ou, en cas d'empêchement par tout administrateur.</p> <p>8-3 quorum et majorité</p> <p>Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient pour l'ensemble du conseil et non pour chacun des deux collèges.</p> <p>Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de</p>
---	---

<p>Au cours d'une même séance, un administrateur ne pourra disposer que d'une procuration donnée par un</p>	<p>ses membres sont présents ou représentés. Peuvent être réputés présents pour le calcul de ce quorum, à l'exception des réunions du conseil d'administration relatives à l'arrêté des comptes annuels, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective. C'est le Président du conseil d'administration qui décide d'un recours à la visio-conférence ou à un moyen de télécommunication permettant une identification et garantissant une participation effective. Ce recours possible à la visio-conférence ou à un moyen de télécommunication est alors mentionné sur la convocation des administrateurs au conseil d'administration. Un administrateur ne peut obliger le Président à recourir à une procédure de visio-conférence ou de télécommunication pour une séance de conseil d'administration.</p> <p>Au cours d'une même séance, un administrateur ne pourra disposer que</p>	
---	---	--

MAJ ACAM Nov
2017 - 20

<p>administrateur appartenant au même collège.</p> <p>Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.</p> <p>Les votes ont lieu à main levée.</p>	<p>d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.</p> <p>Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.</p> <p>Les votes ont lieu à main levée.</p> <p>Les administrateurs participant à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective sont réputés présents pour le calcul de la majorité.</p>	
<p>8-4 engagements des administrateurs</p> <p>Les administrateurs ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration s'engagent à respecter un certain nombre de règles en matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assiduité, trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné, - de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère 	<p>8-4 engagements des administrateurs</p> <p>Les administrateurs ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration s'engagent à respecter un certain nombre de règles en matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assiduité, trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné, - de confidentialité à l'égard des informations présentées lors d'un 	

<p>confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général,</p> <ul style="list-style-type: none"> - de formation tout au long du mandat exercé et notamment au travers des formations ou informations que l'institution peut dispenser. <p>Les administrateurs disposent d'une liberté d'expression dans le cadre des délibérations du conseil d'administration, toutefois, en dehors des séances dudit conseil, les administrateurs ne peuvent s'exprimer pour celui-ci.</p> <p>Enfin, s'agissant des Président et Vice-président, leur prise de parole publique doit respecter le principe du paritarisme lorsque cette prise de parole s'effectue au nom du conseil d'administration.</p>	<p>conseil d'administration ; cette obligation de confidentialité s'appliquant à tout organisme autre que celui au titre duquel le mandat d'administrateur est détenu,</p> <ul style="list-style-type: none"> - de formation tout au long du mandat exercé et notamment au travers des formations ou informations que l'institution peut dispenser. <p>Les administrateurs disposent d'une liberté d'expression dans le cadre des délibérations du conseil d'administration, toutefois, en dehors des séances dudit conseil, les administrateurs ne peuvent s'exprimer pour celui-ci.</p> <p>Enfin, s'agissant des Président et Vice-président, leur prise de parole publique doit respecter le principe du paritarisme lorsque cette prise de parole s'effectue au nom du conseil d'administration.</p>	
<p>ARTICLE 9 - Attributions du conseil d'administration.</p> <p>Le conseil d'administration représente</p>	<p>ARTICLE 9 - Attributions du conseil d'administration.</p> <p>Le conseil d'administration détermine les</p>	

<p>l'Institution dont il exerce tous les droits.</p> <p>Il a les pouvoirs les plus étendus à condition qu'il agisse conformément aux statuts et règlement de l'Institution dans le cadre de son objet social et qu'il respecte les pouvoirs dévolus à la Commission Paritaire.</p>	<p>orientations de l'activité de l'Institution et veille à leur mise en œuvre. Il détermine également les orientations de la politique d'action sociale de l'Institution.</p> <p>Il arrête le budget, les comptes ainsi que les rapports obligatoires destinés à la Commission Paritaire : rapport de gestion, rapport sur l'intermédiation et les délégations de gestion.</p> <p>Sous réserve des pouvoirs expressément attribués, selon le cas, par la loi et règlements à la Commission Paritaire et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'Institution et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.</p> <p>A l'égard des tiers, l'Institution est engagée même par les actes du conseil d'administration qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, la seule publication des statuts ne suffisant pas à constituer cette preuve.</p> <p>Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.</p> <p>Le conseil d'administration approuve les</p>
--	---

<p>Il met en œuvre les décisions prises par la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale du 3 juillet 1967. Ces pouvoirs comprennent notamment la gestion des fonds de l'Institution et leurs affectations. Le conseil d'administration procède également à des opérations mobilières et immobilières dans le cadre de la réglementation en vigueur.</p> <p>Le conseil d'administration a le droit de déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs qu'il juge utile à un ou plusieurs administrateurs.</p> <p>Il peut constituer également des commissions paritaires, celles-ci étant tenues de rendre compte au dit conseil qui prend les décisions qui s'imposent.</p> <p>Il en fixe la composition et les attributions dans le cadre de l'application de son règlement intérieur.</p>	<p>politiques écrites de l'Institution listées à l'article L354-1 du code des assurances et procède à un examen au minimum annuel de celles-ci. Il adapte ces politiques pour tenir compte de tout changement important affectant le domaine concerné.</p>	
<p>Le conseil d'administration peut constituer un ou plusieurs comités paritaires ceux-ci exerçant leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration qui ne peut en aucun cas leur déléguer ses pouvoirs. Ces comités sont tenus de rendre compte au dit conseil qui prend les décisions qui s'imposent.</p> <p>Il en fixe la composition et les attributions dans le cadre de l'application de son règlement intérieur.</p>	<p>La présidence des comités fonctionne obligatoirement selon le principe de l'alternance à mi-mandat.</p>	

<p>Le conseil d'administration a pouvoir d'étudier et régler tous les cas particuliers ou litigieux, sous réserve de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance pour le Personnel de l'Imprimerie de Labeur et des Industries Graphiques du 3 juillet 1967.</p> <p>Le conseil prend toutes décisions pour que</p>	<p>Le conseil d'administration a pouvoir d'étudier et régler tous les cas particuliers ou litigieux.</p> <p>Le conseil prend toutes décisions pour que l'institution soit en mesure de remplir les engagements pris et qu'elle dispose de la marge de solvabilité réglementaire, en application de l'article R. 931-3-11 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Les cautions, avals et garanties données par l'Institution font l'objet d'une autorisation du Conseil d'Administration dans les conditions de l'article R225-28 du code de commerce.</p>
---	--

<p>l'institution soit en mesure de remplir les engagements pris et qu'elle dispose de la marge de solvabilité réglementaire, en application de l'article R. 931-3-11 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Il détermine les orientations relatives aux activités de l'Institution, et sa politique sociale.</p> <p>Il arrête le budget, les comptes annuels et le rapport de gestion qu'il présente à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale du 3 juillet 1967.</p>	
<p>Il autorise les conventions réglementées préalablement à leur conclusion.</p> <p>L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.</p>	<p>Le Conseil d'Administration autorise les conventions réglementées préalablement à leur conclusion.</p> <p>L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.</p> <p>Le Conseil d'Administration délibère annuellement sur la politique de l'Institution en matière d'égalité professionnelle et salariale.</p> <p>Le conseil d'administration nomme le</p>

	<p>Directeur général et le Directeur général délégué de l'Institution et les responsables des fonctions clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fonction de gestion des risques, - fonction de vérification de la conformité, - fonction d'audit interne, - fonction actuarielle. 	
<p><u>TITRE III - GESTION DE L'INSTITUTION</u></p> <p>ARTICLE 10 - Directeur Général.</p> <p>10-1 nomination</p> <p>En raison de son statut de membre du Groupe Lourmel, l'Institution de Prévoyance agréée, par décision de son conseil d'administration procède à la nomination du Directeur Général conformément aux statuts de l'Association sommitale.</p>	<p><u>TITRE III - DIRECTION GENERALE</u></p> <p>ARTICLE 10 - Directeur Général.</p> <p>Directeur Général Délégué</p> <p>10-1 nomination et révocation du Directeur Général et du Directeur Général Délégué</p> <p>Le conseil d'administration nomme une personne physique portant le titre de Directeur Général.</p> <p>Le conseil d'administration nomme, sur proposition du Directeur Général, une personne physique chargée d'assister le Directeur Général, avec le titre de Directeur Général Délégué. Le nombre de Directeur général délégué est fixé à un.</p> <p>Le Directeur général et le Directeur général délégué ne doivent avoir fait l'objet d'aucune condamnation dans les</p>	

	<p>conditions énumérées à l'article L931-7-2 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Le Directeur Général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Il en est de même sur proposition du Directeur Général, du Directeur Général Délégué. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages-intérêts.</p> <p>Lorsque le Directeur Général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le Directeur Général Délégué conserve, sauf décision contraire du conseil d'administration, ses fonctions et attributions jusqu'à la nomination du nouveau Directeur Général.</p> <p>L'exercice de la fonction de Directeur Général ou de Directeur général Délégué est soumis à une limite d'âge qui est l'âge prévu au 1° de l'article L351-8 de 67 ans.</p> <p>Lorsqu'un Directeur Général ou un Directeur Général Délégué atteint cette limite d'âge il est réputé démissionnaire d'office.</p>	
--	--	--

<p>10-2 statut et fonctions</p> <p>Le Directeur Général est salarié du Groupe Lourmel, et à ce titre, relève des dispositions des statuts du Groupe Lourmel.</p> <p>Le Directeur Général peut sur délégation du conseil d'administration, représenter l'Institution dans tous les actes de la vie civile, il exerce les pouvoirs nécessaires à la gestion de CARPILIG/P.</p> <p>Le Directeur Général peut déléguer partiellement ses pouvoirs à ses collaborateurs, il en informera obligatoirement le conseil d'administration conformément à l'article R. 931-3-18 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Pouvoir est donné au Directeur Général pour répondre aux dispositions de l'article 13-2 des statuts du Groupe Lourmel.</p> <p>Cette délégation est valable pour la durée de mandat d'un conseil, elle est renouvelée ou révisée lors du changement de conseil.</p> <p>Il est tenu de fournir des explications au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel du Groupe Lourmel, s'ils ont eu connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'Institution de Prévoyance, dans les conditions définies aux articles L.</p>	<p>10-2 statut</p> <p>Le conseil d'administration détermine la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué et fixe les modalités de leur contrat de travail le cas échéant.</p> <p>Aucune rémunération liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l'Institution ne peut être allouée, à quelque titre que ce soit, à un Directeur Général ou à un Directeur Général Délégué.</p> <p>Au cas où un Directeur Général ou un Directeur Général Délégué aurait conclu avec l'Institution un contrat de travail, sa révocation n'a pas pour effet de résilier ce contrat.</p>	
--	--	--

2313-14 et L. 2323-78 et suivants du code du travail.	<p>10-3 Pouvoirs</p> <p>Le Directeur général assure, sous le contrôle du conseil d'administration et dans le cadre des orientations arrêtées par lui la direction générale de l'Institution.</p> <p>Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de l'Institution. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserves des pouvoirs expressément attribués par la loi au conseil d'administration et à la Commission Paritaire</p> <p>Il représente l'Institution dans ses rapports avec les tiers. L'Institution est engagée même par les actes du Directeur Général qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que cet acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.</p> <p>Le Directeur Général peut déléguer partiellement ses pouvoirs à ses</p>	
---	--	--

	<p>collaborateurs.</p> <p>En accord avec le Directeur Général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs confiés au Directeur Général Délégué. Le Directeur Général Délégué dispose, à l'égard des tiers, des mêmes pouvoirs que le Directeur Général.</p> <p>10-4 Autre fonction</p> <p>Le Directeur Général ou le Directeur Général Délégué doit informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil d'administration statue dans un délai d'un mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de Directeur Général ou de Directeur Général Délégué de l'Institution.</p>	
<p><u>TITRE IV - LA COMMISSION</u> <u>PARITAIRE</u></p> <p>ARTICLE 11-1 - Définition et fonctionnement. C'est l'instance de négociation de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967. Elle fonctionne conformément à son règlement intérieur.</p>	<p><u>TITRE IV - LA COMMISSION</u> <u>PARITAIRE</u></p> <p>ARTICLE 11-1 - Définition et composition 11-1 Définition La commission paritaire est celle définie par les articles R931-1-3 a), R931-3-29 a) et A931-3-10 du code de la sécurité sociale.</p>	

<p>ARTICLE 11-2 - Composition. Elle est composée par des représentants désignés par les organisations patronales et par les organisations de salariés représentatives au plan national et signataires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967, pour le personnel des imprimeries de labeur et des Industries Graphiques, ou ayant adhéré ultérieurement à ladite convention.</p>		
<p>ARTICLE 11-2 - Composition. Elle est composée par des représentants désignés par les organisations patronales et par les organisations de salariés représentatives au plan national et signataires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967, pour le personnel des imprimeries de labeur et des Industries Graphiques, ou ayant adhéré ultérieurement à ladite convention.</p>	<p>11-2 - Composition. Elle est composée par des représentants désignés par les organisations patronales et par les organisations de salariés représentatives au plan national et signataires de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 3 juillet 1967, pour le personnel des imprimeries de labeur et des Industries Graphiques, ou ayant adhéré ultérieurement à ladite convention.</p>	
<p>ARTICLE 12 - Secrétaire. 12-1 désignation du secrétaire En application de l'article A. 931-3-12 du code de la Sécurité sociale, un secrétaire est désigné, à la majorité des organisations syndicales de la Commission Paritaire.</p>	<p>ARTICLE 12 - Secrétaire - Convocation de la Commission Paritaire 12-1 désignation du secrétaire En application de l'article A. 931-3-12 du code de la Sécurité sociale, un secrétaire est désigné, à la majorité des organisations syndicales de la Commission Paritaire</p>	

<p>12-2 rôle du secrétaire Il assure la convocation des membres de la Commission Paritaire et la rédaction du procès-verbal de ses réunions.</p>	<p>12-2 rôle du secrétaire Il assure la convocation des membres de la Commission Paritaire et la rédaction du procès-verbal de ses réunions.</p> <p>Le procès-verbal des délibérations de la Commission Paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que des documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la Commission Paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés.</p> <p>Ces procès-verbaux sont établis sur un registre spécial tenu au siège social dans les conditions prévues à l'article A931-3-4 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les copies ou extraits des procès-verbaux de la Commission Paritaire sont valablement certifiés soit par le Président ou le Vice-président du conseil d'administration, soit par deux</p>	
---	---	--

	administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.	
	<p>12-3 Lorsque les circonstances le justifient, la Commission Paritaire peut également être convoquée par le commissaire aux comptes ou les liquidateurs.</p> <p>Toutefois le commissaire aux comptes, en application des dispositions de l'article A931-3-36 du code de la sécurité sociale, ne peut convoquer les membres de la Commission qu'après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>Lorsqu'il procède à cette convocation, le commissaire aux comptes fixe l'ordre du jour et peut, pour des motifs déterminants, choisir un lieu de réunion autre que celui éventuellement prévu par les statuts mais situé dans le même département ou la même région. Il expose les motifs de la convocation dans un rapport lu à la Commission Paritaire</p>	
ARTICLE 13 - Définition et attributions de la Commission Paritaire.	ARTICLE 13 - Attributions de la Commission Paritaire	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

Elle assure la mise en œuvre du régime en liaison avec le conseil d'administration de CARPILIG/P.	Elle assure la mise en œuvre du régime en liaison avec le conseil d'administration de CARPILIG/P.	
A. La Commission Paritaire exerce toutes les attributions qui lui sont dévolues par la Loi, selon l'article R. 931-3-31 du code de la Sécurité sociale.	La Commission Paritaire exerce toutes les attributions qui lui sont dévolues par la réglementation, selon les articles R931-3-30 et R. 931-3-31 du code de la Sécurité sociale.	
Elle se réunit au moins une fois par an, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, pour l'approbation des comptes annuels, la lecture du rapport de gestion et du rapport des commissaires aux comptes qu'elle aura nommés.	A - Dans le cadre de l'article R931-3-31 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire se réunit au moins une fois par an, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, pour l'approbation des comptes annuels, la lecture du rapport de gestion, des autres rapports obligatoires du conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes qu'elle aura nommés.	
Elle se réunit à la demande du secrétaire, elle peut se réunir à la demande du commissaire aux comptes dans les conditions fixées à l'article A. 931-3-36 du code de la Sécurité sociale. Elle approuve les conventions autorisées par le conseil d'administration, <i>à contrario</i> ,	Elle approuve les conventions réglementées autorisées par le conseil	

MAJ | ACAM Nov
2017 - 35

<p>elle couvre de la nullité des conventions conclues sans autorisation du conseil d'administration par un vote.</p>	<p>d'administration et statue sur le rapport spécial des commissaires aux comptes. Les conventions réglementées visées à l'article R931-3-24 du code de la sécurité sociale, conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration, peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour l'Institution ; cette nullité peut être couverte par un vote de la Commission Paritaire intervenant sur rapport spécial des commissaires aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie.</p>	
<p>Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres et emprunts subordonnés.</p> <p>Un procès-verbal des délibérations de la Commission Paritaire sera établi, dans les conditions prévues à l'article A. 931-3-12 du code de la Sécurité sociale.</p>	<p>Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'Institution, des titres participatifs et emprunts subordonnés, de certificats paritaires.</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>Dans tous les cas, les frais entraînés par la réunion de la Commission Paritaire sont à la charge de l'Institution.</p>		
<p>Pour l'exercice de ces attributions, la Commission Paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre, d'une part, la majorité des organisations syndicales d'employeurs, et d'autre part, la majorité des organisations syndicales de salariés.</p>	<p>Pour l'exercice des attributions relevant de l'article R931-3-31 du code de la sécurité sociale, la Commission Paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre, d'une part, la majorité des organisations syndicales d'employeurs, et d'autre part, la majorité des organisations syndicales de salariés, à raison d'une voix par organisation patronale et salariale.</p>	
<p>B. Lorsqu'elle se réunit pour exercer les attributions définies à l'article R. 931-3-30 du code de la Sécurité sociale, elle est seule habilitée à se prononcer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la modification des statuts et règlement de l'Institution, - le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'Institution soit cédante ou 	<p>B.-Lorsqu'elle se réunit pour exercer les attributions définies à l'article R. 931-3-30 du code de la Sécurité sociale, la Commission Paritaire est seule habilitée, à se prononcer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la modification des statuts et règlements de l'Institution, - le transfert de tout ou partie d'un 	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>cessionnaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fusion, la scission ou la dissolution de l'Institution. <p>En cas de dissolution, la liquidation de l'Institution s'opère dans les conditions prévues à la section 7 du chapitre 1er du Titre III du Livre IX du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Les décisions prises par la Commission Paritaire dans le cadre de ces attributions, prennent la forme d'un avenant à la Convention Collective Nationale qui a institué CARPILIG/P pour la gestion de ses régimes.</p>	<p>portefeuille d'opérations, que l'Institution soit cédante ou cessionnaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fusion, la scission ou la dissolution de l'Institution. <p>En cas de dissolution, la liquidation de l'Institution s'opère dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre 1er du Titre III du Livre IX du code de la Sécurité sociale.</p> <p>Les décisions prises par la Commission Paritaire dans le cadre des attributions relevant de l'article R931-3-30 du code de la sécurité sociale, prennent la forme d'un avenant à la Convention Collective Nationale qui a institué CARPILIG/P pour la gestion de ses régimes.</p> <p>C- Dans tous les cas, les frais entraînés par la réunion de la Commission Paritaire sont à la charge de l'Institution.</p>	
<p>ARTICLE 14 - Décisions.</p> <p>Les décisions relatives aux présents statuts sont prises à la majorité des membres précités, à raison d'une voix par organisation patronale et salariale.</p>	<p>Article supprimé</p>	

<p><u>TITRE V - LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES</u></p> <p>ARTICLE 15 - Généralités. 15-1 définition Toute convention à laquelle un dirigeant, tel que défini au second alinéa de l'article R. 951-4-1 du code de la Sécurité sociale, est indirectement intéressé ou dans laquelle il traite avec l'Institution par personne interposée doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.</p>	<p><u>TITRE V - LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES</u></p> <p>ARTICLE 14 - Généralités. 14-1 définition Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre l'Institution ou toute personne morale à laquelle elle a délégué tout ou partie de sa gestion et son Directeur Général, son administrateur ou le cas échéant, son entreprise participante au sens du 3° de l'article L356-1 du code des assurances doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes mentionnées à l'alinéa précédent est indirectement intéressée.</p> <p>Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre l'Institution et toute personne morale, si le Directeur Général, le Directeur général délégué ou l'un des administrateurs de l'Institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur,</p>
--	---

	<p>directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance ou de façon générale dirigeant de la personne morale.</p> <p>L'autorisation préalable du conseil d'administration est motivée en justifiant de l'intérêt de la convention pour l'Institution notamment en précisant les conditions financières qui y sont attachées.</p> <p>Les dispositions relatives aux conventions réglementées ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.</p> <p>L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote sur l'autorisation sollicitée.</p> <p>14-2 information L'administrateur ou le dirigeant est tenu d'informer le conseil d'administration de l'Institution dès qu'il a connaissance d'une convention soumise à l'autorisation du conseil d'administration.</p> <p>14-3 information au(x) commissaire(s) aux comptes</p>	
<p>L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.</p> <p>15-2 information Tout dirigeant est tenu d'informer le conseil d'administration de l'Institution dès qu'il a connaissance d'une convention soumise à l'autorisation du conseil d'administration.</p> <p>15-3 information aux commissaires aux comptes Le Président du conseil d'administration ou</p>		

à défaut le Vice-président donne avis au commissaire aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion.	Le Président du conseil d'administration ou à défaut le Vice-président donne avis au(x) commissaire(s) aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai d'un mois à compter de leur conclusion.	
15-4 rapport des commissaires aux comptes Le commissaire aux comptes présente, sur ces conventions, un rapport spécial à la Commission Paritaire qui statue sur ce rapport. Ce document devra comporter : - la liste des conventions soumises à la Commission Paritaire, - le nom des dirigeants intéressés, - la nature et objet des conventions soumises à approbation, - les modalités essentielles des	Lorsque l'exécution de conventions conclues et autorisées en application de l'article R931-3-24 du code de la sécurité sociale, au cours d'exercices antérieurs, a été poursuivie au cours du dernier exercice, les commissaires aux comptes sont informés de cette situation dans le délai d'un mois à compter de la clôture de l'exercice. 14-4 rapport des commissaires aux comptes Le commissaire aux comptes présente, sur ces conventions réglementées , un rapport spécial à la Commission Paritaire qui statue sur ce rapport. Ce document devra comporter : - la liste des conventions soumises à la Commission telles que définies à l'article A931-3-10 du code de la sécurité sociale , - le nom des dirigeants intéressés,	

<p>conventions permettant à la Commission Paritaire d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à leur conclusion,</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'importance des prestations de service fournies ainsi que le montant des sommes reçues ou versées au cours de l'exercice en exécution des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - la nature et l'objet des conventions soumises à approbation, - les modalités essentielles des conventions permettant à la Commission Paritaire d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à leur conclusion, - l'importance des fournitures livrées ou des prestations de service fournies ainsi que le montant des sommes reçues ou versées au cours de l'exercice en exécution des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs. 	
<p>15-5 approbation de la Commission Paritaire</p> <p>Les conventions autorisées par le conseil d'administration sont soumises à l'approbation de la Commission Paritaire. L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.</p>	<p>14-5 approbation de la Commission Paritaire</p> <p>Les conventions autorisées par le conseil d'administration sont soumises à l'approbation de la Commission Paritaire. L'administrateur intéressé par la convention ne prend pas part au vote.</p>	
<p>ARTICLE 16 - Conventions nulles ou désapprouvées par la Commission Paritaire.</p> <p>Même en l'absence de fraude, les conséquences préjudiciables à l'Institution</p>	<p>ARTICLE 15 - Conventions nulles ou désapprouvées par la Commission Paritaire.</p> <p>Sans préjudice de la responsabilité de</p>	

des conventions désapprouvées peuvent être mises à la charge du dirigeant intéressé et, éventuellement des autres dirigeants.	l'intéressé, les conventions réglementées conclues sans autorisation préalable du conseil d'administration peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour l'Institution. Les conventions approuvées comme celles qui sont désapprouvées par la Commission Paritaire produisent leurs effets à l'égard des tiers, sauf lorsqu'elles sont annulées dans le cas de fraude. Même en l'absence de fraude, les conséquences préjudiciables à l'Institution des conventions désapprouvées peuvent être mises à la charge de l'administrateur ou du dirigeant intéressé et, éventuellement des autres membres du conseil d'administration ou des dirigeants.	
<p>ARTICLE 17 - Couverture en nullité. La nullité d'une convention conclue préalablement à la mise en œuvre des présents statuts peut être couverte par un vote de la Commission Paritaire intervenant sur rapport spécial du commissaire aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie. L'administrateur intéressé à la convention ne prend pas part au vote.</p>	<p>ARTICLE 16 - Couverture de la nullité. La nullité d'une convention réglementée conclue préalablement à l'autorisation du conseil d'administration peut être couverte par un vote de la Commission Paritaire intervenant sur rapport spécial du commissaire aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie. L'administrateur intéressé à la convention ne prend pas part au vote.</p>	

	TITRE VI - LES COMMISSAIRES AUX COMPTES	
<p>ARTICLE 18 18-1 Désignation La Commission Paritaire désigne un commissaire aux comptes et un suppléant pour qu'ils effectuent le contrôle et la certification des comptes selon la réglementation en vigueur.</p>	<p>ARTICLE 17 Commissaires aux comptes 17-1 Désignation L'Institution est soumise au contrôle d'un ou de plusieurs commissaires aux comptes dans les conditions prévues au titre II du livre VIII du code de commerce sous réserve des dispositions spécifiques du code de la sécurité sociale. La Commission Paritaire désigne au moins un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour qu'ils effectuent le contrôle et la certification des comptes selon la réglementation en vigueur.</p>	
<p>18-2 durée du mandat Les commissaires aux comptes sont nommés pour six exercices. Dès la nomination d'un nouveau commissaire aux comptes par la</p>	<p>17-2 durée du mandat Les commissaires aux comptes sont nommés pour six exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion de la Commission Paritaire qui statue sur</p>	

Commission Paritaire, le mandat du précédent cessera.	<p>les comptes du sixième exercice.</p> <p>Le commissaire aux comptes nommé par la Commission Paritaire en remplacement d'un autre ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.</p> <p>Lorsqu'un commissaire aux comptes unique a été nommé, celui-ci en application de l'article L823-3-1 du code de commerce, ne peut procéder à la certification des comptes de l'Institution pendant une durée supérieure à celle mentionnée à cet article L823-3-1 du code de commerce.</p>	
<p>18-3 convocation</p> <p>Les commissaires aux comptes sont convoqués :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'à la Commission Paritaire qui les approuve, 	<p>17-3 convocation</p> <p>Les commissaires aux comptes sont convoqués :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé en même temps que les 	

<ul style="list-style-type: none"> - à toute Commission Paritaire pour laquelle leur présence est jugée nécessaire dans le cadre de leur mandat et au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci, - s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes ; - cette convocation des commissaires aux comptes se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. <p>18-4 missions</p> <p>Dans le cadre de leur mission, ils peuvent diligenter tous contrôles au sein de l'Institution.</p> <p>Il peut notamment convoquer la Commission Paritaire, mais seulement après avoir vainement requis sa convocation du Président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du Vice-président par lettre recommandée avec accusé de réception.</p>	<p>administrateurs eux-mêmes,</p> <ul style="list-style-type: none"> - à toute Commission au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci, - s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes. <p>Toute convocation des commissaires aux comptes à un conseil d'administration ou à une Commission Paritaire se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>17-4 missions</p> <p>Dans le cadre de leur mission, ils peuvent diligenter tous contrôles au sein de l'Institution.</p> <p>Il peut notamment convoquer la Commission Paritaire mais seulement après avoir vainement requis sa convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception.</p>	
--	---	--

<p>18-5 incompatibilités - interdictions Il ne peut être nommé dirigeant d'une Institution moins de 5 ans après la cessation de sa fonction, ni même dans une société dans laquelle, l'Institution posséderait le 1/10e du capital. Un dirigeant ou salarié d'une Institution de Prévoyance, ne peut être nommé commissaire aux comptes de cette Institution moins de 5 ans après la cessation de ses fonctions ni dans une société dont l'Institution posséderait le 1/10e du capital.</p>	<p>17-5 incompatibilités - interdictions Il ne peut être nommé dirigeant d'une Institution moins de 5 ans après la cessation de sa fonction, ni même dans une société dans laquelle, l'Institution posséderait le 1/10e du capital. Un administrateur, dirigeant ou salarié d'une Institution de Prévoyance, ne peut être nommé commissaire aux comptes de cette Institution moins de 5 ans après la cessation de ses fonctions ni dans une société dont l'Institution posséderait le 1/10e du capital.</p>	
<p>18-6 responsabilité Il est responsable à l'égard de l'Institution ou de ses tiers, des conséquences dommageables, des fautes ou négligences commises dans l'exercice de ses fonctions. Il n'est pas civilement responsable des infractions commises par les dirigeants de l'Institution de Prévoyance, sauf si, en ayant eu connaissance, il ne les a pas révélées dans son rapport à la Commission Paritaire.</p>	<p>17-6 responsabilité Il est responsable à l'égard de l'Institution et des tiers, des conséquences dommageables, des fautes ou négligences commises dans l'exercice de ses fonctions. Il n'est pas civilement responsable des infractions commises par les administrateurs, dirigeants de l'Institution de Prévoyance, sauf si, en ayant eu connaissance, il ne les a pas révélées dans son rapport à la Commission Paritaire.</p>	

<p>18-7 devoir d'alerte Il exercera son devoir d'alerte dans les conditions prévues à l'article R.931-3-59 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>18-8 relèvement En cas de faute ou d'empêchement, le commissaire aux comptes peut, à la demande du conseil d'administration ou de la Commission Paritaire, être relevé de ses fonctions avant l'expiration normale de celles-ci, par le tribunal d'instance statuant en référé. A sa demande, le commissaire aux comptes sera entendu par la Commission Paritaire si celle-ci ne souhaite pas le renouveler dans ses fonctions.</p>	<p>17-7 devoir d'alerte Il exercera son devoir d'alerte dans les conditions prévues à l'article R.931-3-59 du code de la Sécurité sociale.</p> <p>17-8 relèvement En cas de faute ou d'empêchement, le commissaire aux comptes peut, à la demande du conseil d'administration ou de la Commission Paritaire, être relevé de ses fonctions avant l'expiration normale de celles-ci, par le tribunal de grande instance statuant en référé. A sa demande, le commissaire aux comptes sera entendu par la Commission Paritaire si celle-ci ne souhaite pas le renouveler dans ses fonctions.</p>	
<p>TITRE VII - FUSION - SCISSION</p> <p>ARTICLE 19 - Généralités. Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le Président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission. Ils peuvent obtenir auprès de chaque institution ou union concernée,</p>	<p>TITRE VII - FUSION - SCISSION</p> <p>ARTICLE 18 - Généralités. Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le Président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission. Ils peuvent obtenir auprès de chaque institution ou union concernée,</p>	

<p>communication de tous documents utiles et procéder à toutes vérifications nécessaires.</p> <p>Ils sont soumis à l'égard des institutions ou unions participantes aux incompatibilités prévues à l'article 220 de la loi 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales.</p>	<p>communication de tous documents utiles et procéder à toutes vérifications nécessaires.</p> <p>Ils sont soumis à l'égard des institutions ou unions participantes aux incompatibilités prévues au titre II Livre VIII du code de commerce.</p>	
<p>Les commissaires à la fusion ou à la scission sont obligatoirement choisis parmi les commissaires aux comptes inscrits sur la liste prévue à l'article 219 de ladite loi. Ils apprécient sous leur responsabilité la valeur de l'actif et du passif dont la transmission est prévue.</p>	<p>Les commissaires à la fusion ou à la scission sont obligatoirement choisis parmi les commissaires aux comptes inscrits sur la liste prévue au titre II Livre VIII du code de commerce. Ils apprécient sous leur responsabilité la valeur de l'actif et du passif dont la transmission est prévue.</p>	
<p>Le ou les rapports des commissaires à la fusion ou à la scission sont transmis et présentés par ces derniers aux membres des conseils d'administration des institutions ou unions concernées ainsi que, selon le cas, des membres de la Commission Paritaire de l'employeur et des intéressés.</p>	<p>Le ou les rapports des commissaires à la fusion ou à la scission sont transmis et présentés par ces derniers aux membres des conseils d'administration des institutions ou unions concernées ainsi que, selon le cas, des membres de la Commission Paritaire de l'employeur et des intéressés.</p>	
<p>L'institution participant à l'opération de fusion ou de scission doit mettre à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, un mois au moins avant la date de la réunion de la</p>	<p>L'institution participant à l'opération de fusion ou de scission doit mettre à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, un mois au moins avant la date de la réunion de la</p>	

<p>commission paritaire ou de la consultation des intéressés par l'employeur relative à l'opération projetée les documents suivants :</p> <p>1° le projet de fusion ou de scission, 2° les rapports mentionnés à l'article R.931-4-6 ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission, 3° les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des trois derniers exercices des Institutions ou unions participant à l'opération,</p> <p>4° un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice de plus de six mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de trois mois à la date de ce projet.</p>	<p>commission paritaire ou de la consultation des intéressés par l'employeur relative à l'opération projetée les documents suivants :</p> <p>1° le projet de fusion ou de scission, 2° les rapports mentionnés à l'article R.931-4-6 ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission, 3° les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de l'article R931-11-1, ainsi que les rapports de gestion des trois derniers exercices des Institutions ou unions participant à l'opération,</p> <p>4° un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de six mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de trois mois à la date de ce projet.</p>	
<p>Pour l'application du 3° du premier alinéa du présent article, si l'opération doit être décidée avant que les comptes annuels du dernier exercice clos aient été approuvés, ou</p>	<p>Pour l'application du 3° du présent article, si l'opération doit être décidée avant que les comptes annuels du dernier exercice clos aient été approuvés, ou moins d'un</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>moins d'un mois après leur approbation, doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants les comptes arrêtés et certifiés relatifs à cet exercice et les comptes annuels approuvés des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion. Dans le cas où le conseil d'administration ne les a pas arrêtés, l'état comptable visé au 4° du premier alinéa du présent article et les comptes annuels des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants.</p> <p>Tout membre adhérent ou participant peut consulter ou obtenir sur simple demande, copie totale ou partielle des documents susvisés.</p>	<p>mois après leur approbation, doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants les comptes arrêtés et certifiés relatifs à cet exercice et les comptes annuels approuvés des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion. Dans le cas où le conseil d'administration ne les a pas arrêtés, l'état comptable visé au 4° du présent article et les comptes annuels des deux exercices précédents ainsi que les rapports de gestion doivent être mis à la disposition des membres adhérents et participants.</p> <p>Tout membre adhérent ou participant peut consulter ou obtenir sur simple demande, copie totale ou partielle des documents susvisés.</p>	
<p><u>TITRE VIII - DISPOSITIONS COMPTABLES ET FINANCIÈRES</u></p> <p>ARTICLE 20- Dispositions comptables. La comptabilité est tenue conformément à la réglementation, aux présents statuts et aux plans comptables ainsi qu'à la législation en vigueur.</p>	<p><u>TITRE VIII - DISPOSITIONS COMPTABLES ET FINANCIÈRES</u></p> <p>ARTICLE 19 - Dispositions comptables. La comptabilité est tenue conformément à la réglementation, aux présents statuts et aux plans comptables ainsi qu'à la législation en vigueur.</p>	
<p>ARTICLE 20-1 Une section comptable spécifique permettra</p>	<p>ARTICLE SUPPRIME</p>	

MAJ ACAM Nov
2017 - 51

d'assurer le suivi des différents risques gérés par l'Institution.			
	<p>ARTICLE 20 - Dispositions financières. A la clôture de chaque exercice, le conseil d'administration dresse l'inventaire des divers éléments de l'actif et du passif existant à cette date, conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>Il arrête également les comptes annuels qui comprennent le bilan et le compte de résultat et l'annexe. Il arrête aussi le rapport de gestion et les autres rapports soumis à la commission paritaire.</p>	Article déplacé (ancien article 24)	
<p>ARTICLE 21 Il est établi chaque année, les comptes de résultats, le bilan et l'annexe qui doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire.</p>	<p>ARTICLE 21 Chaque année, le compte de résultat, le bilan et l'annexe doivent être soumis à l'approbation de la Commission Paritaire</p>		
<p>ARTICLE 22 Le commissaire aux comptes désigné par la Commission Paritaire exerce ses fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.</p> <p>Il peut être convoqué à toute réunion du conseil d'administration ou de la Commission Paritaire, au plus tard lors de la convocation des membres.</p>	Article supprimé		

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<i>A contrario</i> , conformément à l'article A 931-3-36 du code de la Sécurité sociale, il ne peut convoquer les membres de la Commission Paritaire qu'après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception.			
ARTICLE 23 - Provisions Les provisions sont constituées selon la réglementation en vigueur.	Article supprimé		
ARTICLE 24 - Dispositions financières. A la clôture de chaque exercice, le conseil d'administration dresse l'inventaire des divers éléments de l'actif et du passif existant à cette date, conformément à la réglementation en vigueur. Il arrête également les comptes annuels qui comprennent le bilan et le compte de résultat ainsi que le rapport de gestion. L'actif est constitué des placements immobiliers, des titres de placement et des comptes adhérents. Le passif est constitué des provisions techniques des opérations non-vie et des provisions techniques des opérations vie.	Article déplacé (nouvelle référence article 20)		
ARTICLE 25- Placements. 25-1 placements immobiliers	Article supprimé		

<p>Les immeubles sont inscrits au bilan pour leur coût d'acquisition, une provision pour dépréciation est constituée si la valeur du placement immobilier est inférieure de manière durable à sa valeur comptable.</p> <p>25-2 titres de placements</p> <p>Les titres de placements sont inscrits au bilan à la valeur de leur acquisition, nette de frais d'achat.</p>		
<p><u>TITRE IX - RESSOURCES</u></p> <p>ARTICLE 26 - Gestion administrative prévoyance.</p> <p>Le conseil d'administration décide annuellement du montant alloué aux frais de gestion administratifs sur présentation d'un budget prévisionnel.</p>	<p><u>TITRE IX - DISPOSITIONS DIVERSES</u></p> <p>Article supprimé</p>	
<p>ARTICLE 26-1 Action Sociale.</p> <p>Il est institué un Fonds Social qui sera utilisé en faveur des participants ou aux personnes à la charge de ceux-ci, dont la situation matérielle ou sociale est fragilisée.</p> <p>Il peut également être affecté à des réalisations collectives de caractère social. Le budget alloué pour le Fonds Social est géré par la commission Paritaire créée à cet</p>	<p>ARTICLE 22 Action Sociale.</p> <p>22-1 Il est institué un Fonds Social qui sera utilisé en faveur des participants ou aux personnes à la charge de ceux-ci, dont la situation matérielle ou sociale est fragilisée.</p> <p>Il peut également être affecté à des réalisations collectives de caractère social. Le budget alloué pour le Fonds Social est géré par une commission-crée à cet effet</p>	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>effet par le conseil d'administration et dénommée commission nationale du Fonds Social.</p> <p>Le conseil d'administration décide annuellement du montant alloué à l'Action sociale sur présentation d'un budget prévisionnel.</p>	<p>par le conseil d'administration et dénommée commission nationale d'Action sociale;</p> <p>Cette commission est constituée de membres choisis parmi les administrateurs ; un nombre égal étant nommé dans chaque collège pour une durée de quatre ans.</p> <p>La présidence de cette commission fonctionne selon le principe de l'alternance à mi-mandat.</p> <p>Le règlement intérieur adopté par le conseil d'administration fixe les autres règles de fonctionnement de cette commission nationale d'Action Sociale.</p> <p>Le conseil d'administration décide annuellement du montant alloué à l'Action sociale sur présentation d'un budget prévisionnel.</p> <p>22-2 - Règles du cumul des prestations Les membres adhérant à l'Institution dans le cadre de l'article L912-1 du code de la sécurité sociale peuvent cumuler le bénéfice du fonds social de l'article 22-1 avec les prestations issues du financement prévu au deuxième alinéa de</p>	
---	--	--

	l'article R912-1 du code de la sécurité sociale.	
<p><u>TITRE X - DISPOSITIONS DIVERSES</u></p> <p>ARTICLE 27 - Règlement Le règlement fixe les droits et obligations des membres adhérents et participants et notamment les conditions dans lesquelles les cotisations sont payées et les prestations sont réglées. Les adhérents, les participants et leurs ayants droit sont tenus de se conformer aux dispositions du Règlement.</p> <p>Il prévoit aussi les dispositions prises par l'institution en cas de non-paiement des cotisations.</p>	<p>ARTICLE 23 - Règlement(s) Le(s) règlement(s) fixent les droits et obligations des membres adhérents et participants et notamment les conditions dans lesquelles les cotisations sont payées et les prestations sont réglées. Les adhérents, les participants et leurs ayants droit sont tenus de se conformer aux dispositions du Règlement qui leur est applicable. Il prévoit aussi les dispositions prises par l'institution en cas de non-paiement des cotisations.</p>	
<p>ARTICLE 27-1 - Commission de recours gracieux. Elle est composée paritairement d'administrateurs issus et désignés par le conseil d'administration.</p> <p>Elle se réunit une fois par trimestre et prend des décisions pour l'ensemble des risques assurés par CARPILIG/P au sujet de litiges ou de contestations émanant des adhérents ou participants.</p>	<p>Article 24 - Commission de recours gracieux - Médiateur de la consommation La commission de recours gracieux est composée paritairement d'administrateurs issus et désignés par le conseil d'administration. Elle se réunit une fois par trimestre et prend des décisions pour l'ensemble des risques assurés par CARPILIG/P au sujet de litiges ou de contestations émanant des adhérents ou participants.</p>	

	<p>Si un adhérent n'est pas satisfait de la décision rendue par la commission de recours gracieux, il peut saisir le médiateur de la consommation dont les coordonnées sont les suivantes :</p> <p>Médiateur du CTIP Adresse postale : 10 rue Cambacérès 75008 Paris</p> <p>Lien internet : http://ctip.asso.fr/saisine-en-ligne-du-mediateur-du-ctip/</p> <p>Ce recours au médiateur de la consommation ne peut être présenté si une action contentieuse a déjà été engagée. La saisie du Médiateur de la consommation interrompt la prescription.</p>	
<p>ARTICLE 28 - Compétence de juridiction</p> <p>Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires de CARPILIG/P ou toute contestation qui pourrait être soulevée par l'application de ces textes entre l'Institution et un membre adhérent ou participant, sera soumise à la juridiction des tribunaux du Siègne Social de l'Institution.</p>	Article supprimé	

Statuts IP CARPILIG PREVOYANCE

<p>ARTICLE 29 - Contrôles Le conseil d'administration de l'Institution peut faire procéder à des contrôles dans les entreprises pour vérifier l'application des dispositions statutaires et réglementaires, notamment l'exactitude des déclarations et des bases de calcul des cotisations. La personne chargée de cette vérification, astreinte au secret professionnel, sera munie des pièces nécessaires pour justifier de son identité et de sa mission. Si des inexactitudes ou des omissions sont relevées dans les déclarations des Entreprises à l'Institution ou si les déclarations requises ne sont pas fournies, le conseil d'administration exige de leurs responsables le remboursement des prestations indûment versées et, en outre, les poursuit par toutes voies de droit.</p>	<p>Cet article est à inclure au règlement et contrats collectifs (et non aux statuts)</p>	
<p>ARTICLE 30 - Fonds de gestion. L'Institution dispose d'un fonds d'établissement conformément à la réglementation en vigueur. Il est constitué initialement à hauteur de 380 000 euros, par prélèvement sur la réserve générale. Le conseil d'administration peut constituer tout fonds ou réserve qui lui paraîtrait nécessaire.</p>	<p>ARTICLE 25 - Fonds d'établissement L'Institution dispose d'un fonds d'établissement conformément à la réglementation en vigueur. Il est constitué initialement à hauteur de 380 000 euros, par prélèvement sur la réserve générale. Le conseil d'administration peut constituer tout fonds ou réserve qui lui paraîtrait nécessaire.</p>	

<p>ARTICLE 31 - Alternance. Les présidences du conseil d'administration, du bureau et de toutes les commissions fonctionneront selon le principe de l'alternance à mi-mandat.</p>	<p>Article supprimé</p>	
	<p>TITRE X - SGAPS LOURMEL ARTICLE 26- Pouvoirs de la SGAPS LOURMEL vis à vis de l'Institution 26-1 Autorisation préalable L'Institution devra obtenir l'accord de la SGAPS LOURMEL préalablement à la réalisation de l'une des opérations suivantes : - toute opération conduisant à une augmentation du volume des cotisations ou des engagements techniques de l'Institution de plus de 20%, - une cession d'éléments d'actifs pour un montant supérieur à 2% des fonds propres de l'Institution, - une acquisition totale ou partielle d'éléments d'actifs pour un montant supérieur à 2% des fonds propres de l'Institution, - une acquisition ou une cession d'immeuble pour un montant supérieur à 2% des fonds propres de l'Institution,</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - un emprunt ou une émission de titres quel que soit le montant, - un octroi de concours financiers à un tiers dont le montant représente plus de 100.000 euros ou au moins 2% des fonds propres de l'Institution, - la mise en place de nouveaux traités de réassurance, - la modification des statuts ou une demande d'agrément. <p>Ces seuils sont définis par opération et/ou par an.</p> <p><u>26-2 Information préalable</u> L'Institution s'engage à informer la SGAPS LOURMEL préalablement à la réalisation de l'une des opérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - toute opération conduisant à une augmentation du volume des cotisations ou des engagements techniques de l'Institution comprise entre 10 et 20% ; - une cession d'éléments d'actifs pour un montant inférieur à 2% de leurs fonds propres, - un octroi de concours financiers à un tiers dont le montant représente moins de 100.000 euros ou moins de 2% des fonds propres. 	
--	--	--

	Ces seuils sont définis par opération et/ou par an.	
	<p>Article 27- Pouvoirs de sanction de la SGAPS LOURMEL vis à vis de l'Institution</p> <p>27-1 Sans que cette énumération soit limitative, sont considérés comme des motifs de sanction par les statuts de la SGAPS LOURMEL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le non-respect des règles de transparence vis à vis de la SGAPS LOURMEL, - le non-respect des mesures correctives fixées dans le cadre d'un plan de rétablissement, - le non-respect de la convention d'affiliation, - le non-respect des statuts. <p>En fonction de la gravité des manquements, la SGAPS LOURMEL peut prononcer vis à vis de l'Institution une ou plusieurs sanctions à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en garde notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, - la mise en demeure, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de prendre dans un délai 	

	<p>déterminé, toutes les mesures destinées à sa mise en conformité avec les obligations auxquelles l'Institution est soumise,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la poursuite judiciaire, - l'exclusion telle que visée à l'article 12 des statuts de la SGAPS LOURMEL. <p>27-2 Aux termes de l'article 42 des statuts de la SGAPS LOURMEL celle-ci dispose des pouvoirs de sanctions suivants vis à vis de l'Institution :</p> <p>a) En cas de non-respect par l'Institution (n'ayant pas bénéficié de la solidarité financière) de l'un des engagements souscrits auprès de la SGAPS LOURMEL soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisation de l'une des opérations nécessitant l'accord préalable de la SGAPS LOURMEL sans sollicitation de l'accord préalable du conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL, - Réalisation de l'une des opérations nécessitant une information préalable du conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL malgré le désaccord du 	
--	--	--

	<p>conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL,</p> <p>le conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL peut prendre les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - obligation de présenter un plan de redressement, - mise en garde notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, - présence au conseil d'administration de l'Institution d'un ou plusieurs administrateurs observateurs de la SGAPS LOURMEL, - mise en demeure, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de prendre dans un délai déterminé, toutes mesures destinées à sa mise en conformité avec les obligations auxquelles il est soumis, - convocation de l'assemblée générale de la SGAPS LOURMEL pour appeler à statuer sur l'exclusion de l'Institution. <p>b) En cas de non-respect par l'Institution (ayant bénéficié de la solidarité financière)</p>	
--	---	--

	<p>de l'un des engagements suivants souscrits auprès de la SGAPS LOURMEL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réalisation de l'une des opérations nécessitant l'accord préalable de la SGAPS LOURMEL sans sollicitation de l'accord préalable du conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL, - Réalisation de l'une des opérations nécessitant une information préalable du conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL malgré le désaccord du conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL, <p>le conseil d'administration de la SGAPS LOURMEL peut prendre la mesure correctrice suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - convocation de l'assemblée générale de la SGAPS LOURMEL pour l'appeler à statuer sur l'exclusion de l'organisme affilié. <p>En cas de non-respect des obligations relatives à l'affiliation de l'Institution à la SGAPS LOURMEL (refus de transmission d'information à la SGAPS LOURMEL, refus de mise en place d'un audit, etc...) le conseil d'administration de la SGAPS</p>	
--	--	--

	<p>LOURMEL peut imposer des pénalités financières à l'Institution.</p> <p>Par ailleurs la SGAPS LOURMEL se réserve la possibilité de mettre en place des contrôles renforcés sous forme de mesures préventives.</p>	
--	---	--

Convention collective nationale
IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)

AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME
DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1850222M
IDCC : 3203

Entre :

SNSAPL,

D'une part, et

UNSA sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FEETS FO ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 2 novembre 2017 afin :

- d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
- d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
- et de soumettre à la CNPPNI toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Compte tenu des résultats excédentaires constatés en 2016 et sur le 1^{er} semestre 2017, il a été proposé une diminution des taux de cotisations appliqués au titre de l'année 2018, ainsi qu'une amélioration des garanties.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 7 décembre 2017, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin de :

- diminuer au titre de la seule année 2018, les taux de cotisations du régime complémentaire santé obligatoire. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018, les taux de cotisations du régime obligatoire fixés à l'article 4.3.1 seront appelés à hauteur de 90 % ;
- d'améliorer les garanties dont bénéficient les salariés relevant de la branche. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2018, les salariés bénéficieront d'une garantie supplémentaire ayant pour objet le remboursement de vaccins prescrits non pris en charge par le régime obligatoire de sécurité sociale selon une liste établie par l'organisme assureur recommandé et annexée au présent avenant. Par voie de conséquence, l'annexe 1 « Garanties collectives complémentaire santé obligatoire » est substituée par une annexe 1 modifiée intégrant cette nouvelle garantie.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er}

Taux de cotisations du régime de complémentaire santé obligatoire

L'article 4.3.1. « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est complété à l'avant dernier alinéa de la clause suivante :

« Il est précisé que, compte tenu des résultats excédentaires constatés en 2016 et sur le 1^{er} semestre 2017, les taux de cotisations ci-dessus visés servant au financement de la couverture obligatoire des salariés seront, pour une durée limitée à l'année 2018, appelés par l'organisme assureur à hauteur de 90 %, dont le financement demeure réparti à 60 % employeur et 40 % salarié.

Il en résulte en conséquence, pour l'année 2018, les taux de cotisations suivants :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale Cotisations 2018

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Régime obligatoire	1,2024 % du PMSS	1,8036 % du PMSS	3,006 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local) Cotisations 2018

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Régime obligatoire	0,8388 % du PMSS	1,2582 % du PMSS	2,097 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA Cotisations 2018

	COTISATION salariale	COTISATION patronale	COTISATION globale
Régime obligatoire	1,1268 % du PMSS	1,6902 % du PMSS	2,817 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

Cotisations 2018

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Régime obligatoire	0,7884 % du PMSS	1,1826 % du PMSS	1,971 % du PMSS

Article 2

Garanties du régime de complémentaire santé obligatoire

Suite à la décision des partenaires sociaux, validée par la CNPPNI, d'améliorer les garanties dont bénéficient les salariés au titre du régime de complémentaire santé obligatoire à effet du 1^{er} janvier 2018, le tableau résumant le niveau des garanties visé à l'article 5.1 de l'accord du 15 septembre 2015 et faisant l'objet d'une annexe 1 « Garanties collectives complémentaire santé obligatoire » est modifiée afin de la compléter d'une garantie « Vaccins prescrits non remboursés par le régime obligatoire de sécurité sociale ».

Sera jointe à l'annexe 1 modifiée, la liste des vaccins prescrits non remboursés par le régime obligatoire de sécurité sociale et pris en charge par le régime complémentaire obligatoire dans les conditions définies par ladite annexe et le contrat de garanties collectives obligatoires conclu à cet effet.

Article 3

Durée. – Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2018.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 15 septembre 2015 auquel il se rapporte et plus particulièrement selon les modalités définies à ses articles 9 et 10.

Dans tous les cas, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2018 afin de dresser un bilan des conditions d'application du présent avenant et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'être apportées au régime de complémentaire de frais de santé.

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

GARANTIES COLLECTIVES « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE » APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2018

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 01/01/2018 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	GARANTIE DE BASE	OPTION
S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale			
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE			
Honoraires	80 % ou 100 %	250 % BR OPTAM / 100 % BR hors OPTAM	250 % BR OPTAM / 100 % BR hors OPTAM
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	200 % BR	200 % BR
Frais de séjour	% Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)	2 % PMSS/jour (60 j en psy)
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	15,00 € / jour	15,00 € / jour
Chambre particulière ambulatoire	Néant	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier	Néant	1 % PMSS/jour	1 % PMSS/jour
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans	Néant		
MEDECINE COURANTE			
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM	TM + 25 % BR OPTAM / + 5 % BR hors OPTAM
Consultation, visite de spécialiste	70 %	125 % BR OPTAM / 105 % BR hors OPTAM	175 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM	TM
Analyses	60 %	TM	TM
Auxiliaires médicaux	60 %	TM	TM
Actes techniques médicaux	70 %	200 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM	200 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM
PHARMACIE			
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	T M	T M
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	T M	T M
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	T M	T M
DENTAIRE			
Soins conservateurs	70 %	T M	T M
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale			
Prothèses type céramique sur molaires et prothèses métal sur toutes dents	70 %	200 % BR	250 % BR
Prothèses type céramique sur dents visibles (incisives, canines, pré-molaires)	70 %	360 % BR	400 % BR
Prothèses mobiles y compris plaque base métallique	70 %	280 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR	280 % BR
Inlay Onlay	70 %	300 % BR	300 % BR
Inlays Core (ancien SPR 57 ou 67)	70 %	120 % BR	170 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	250 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant		50 % BR
OPTIQUE			
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An voir grille optique	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An voir grille optique
Verres adulte et enfant		350 € par œil	500 € par œil
Chirurgie de l'œil au laser	néant		
La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.			
ORTHOPEDIE, PROTHESES AUTRES QUE DENTAIRES			
Prothèses auditives	60 %	TM 200	TM + 30 % PMSS/oreille tous les
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	% BR	2 ans 200 % BR
AUTRES POSTES			
Transport	70 %	T M	T M
MATERNITE			
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS (sur justificatifs)	10 % PMSS (sur justificatifs)
CURES THERMALES			
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS	10 % PMSS
ACTES HORS NOMENCLATURE			
Ostéopathie, chiropractie	néant	20 € / séance maxi 3 séances / an / bénéficiaire	30 € / séance maxi 3 séances / an / bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (liste sur demande)	néant	100 € / an	100 € / an

PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 321 € au 01/01/2018). (*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA. (1) OPTAM : Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée

GRILLE OPTIQUE

Prestations en vigueur au 01/01/18
Régime général

GRILLE OPTIQUE		GARANTIE DE BASE GARANTIE OPTION		
Prestations en vigueur au 01/01/18 Régime général		Base Sécurité Sociale		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Remboursement par verre - Adultes				
Remboursement par verre unifocal sphérique				
Sphère entre -2 +2	2,29 €	60 %	80 €	80 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	2,29 €	60 %	80 €	80 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	2,29 €	60 %	80 €	80 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	4,12 €	60 %	150 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	7,62 €	60 %	150 €	150 €
Remboursement par verre unifocal sphéro- cylindrique				
Sphère entre -6+6 et Cylindre < +2	3,66 €	60 %	100 €	100 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	3,66 €	60 %	150 €	150 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre < +4	6,86 €	60 %	150 €	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	6,25 €	60 %	150 €	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	9,45 €	60 %	150 €	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphérique				
Sphère entre -4 +4	7,32 €	60 %	150 €	180 €
Sphère en dehors de -4 +4	10,83 €	60 %	280 €	280 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique ⁽²⁾				
Sphère entre -8 +8 et Cylindre < +2	10,37 €	60 %	210 €	240 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	10,37 €	60 %	210 €	240 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	10,37 €	60 %	210 €	240 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60 %	280 €	280 €
Remboursement par verre - Moins de 18 ans				
Remboursement par verre unifocal sphérique				
Sphère entre -2 +2	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	26,68 €	17,34 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	44,97 €	29,23 €	150 €	150 €
Remboursement par verre unifocal sphéro- cylindrique				
Sphère entre -6+6 et Cylindre < +2	14,94 €	9,71 €	80 €	80 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre entre +2,25 et +4	14,94 €	9,71 €	80 €	80 €
Sphère en dehors de -6+6 et Cylindre < +4	36,28 €	23,58 €	150 €	150 €
Sphère entre -6+6 et Cylindre > +4	27,89 €	18,13 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -6+6 Cylindre > +4	46,49 €	30,22 €	150 €	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphérique				
Sphère entre -4 +4	39,18 €	25,47 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -4 +4	43,29 €	28,14 €	150 €	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique				
Sphère entre -8 +8 et Cylindre < +2	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -8+8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.

IMAGOPHIE Images 11/2017 - Crédits photos : FNPF, L. Madden. Document commercial.



Mutuelle CHORUM : Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419. Siège social : 56-60 rue Nationale – 75 013 Paris.

MUTEX, Entreprise régie par le Code des Assurances, inscrite au répertoire Sirene sous le n°529 219 040, Siège social : 125 avenue de Paris – 92327 CHATILLON Cedex.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.





Annexe

Remboursement des vaccins

La vaccination est l'un des meilleurs moyens de se prémunir contre la maladie.

Les progrès de la médecine permettent aujourd'hui d'élargir le champ des maladies que l'on peut éviter grâce à la vaccination.

Pourtant, celle-ci n'a pas encore fait totalement son entrée parmi les actes remboursés par les régimes obligatoires.

C'est pourquoi votre mutuelle a décidé d'établir une liste de vaccins non pris en charge par les régimes obligatoires, et d'en faire le remboursement.

Cette liste est la suivante :

Vaccin contre l'encéphalite japonaise

- Ixiaro

Vaccin contre la fièvre jaune - Stamaril

Médicament de prévention du choléra

- Dukoral

Médicaments de prévention du paludisme

- Atovaquone/Proguanil
- Doxypalu
- Lariam
- Malarone
- Paludrine
- Savarine

Vaccins contre la grippe

- Fluarix
- Fluarixtetra
- Immugrip
- Influvac
- Vaxigrip

Vaccins contre les gastroentérites à rotavirus

- Rotarix
- Rotateq

Vaccins contre l'hépatite A et B

- Twinrix adulte
- Twinrix enfant

Vaccin contre la leptospirose

- Spirolept

Vaccin contre les méningites à virus A et C

- Vaccin méningococcique A et C

Vaccins contre la méningoencéphalite à tiques

- Encepur
- Ticovac

Vaccins contre la rage

- Rabipur
- Vaccin rabique Pasteur

Vaccins contre la typhoïde

- Typherix
- Typhim VI

Vaccin contre la typhoïde et l'hépatite A

- Tyavax

Traitements préventifs autres que vaccins

- Homeomunil granules
- Infanrix 5 30 CH
- Influenzinum
- Priorix 30 CH

Comment se Faire rembourser ?

Si votre couverture santé prévoit le remboursement de ces vaccins, il vous suffira de nous faire parvenir l'original de la facture acquittée précisant le bénéficiaire concerné, le nom du vaccin ou du traitement de vaccination.

Au vu de ces éléments, votre mutuelle sera en mesure d'établir son remboursement.

Liste au 01/11/2017. Elle est amenée à évoluer.

Convention collective nationale
IDCC : 3203. – **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

AVENANT N° 6 DU 3 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
(ART. 1.1, CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL)

NOR : ASET1850212M
IDCC : 3203

Entre :

SNSAPL,

D'une part, et

UNSA sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FEETS FO ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis la signature de la convention collective, le réseau associatif de la pêche de loisir a fait l'objet d'une restructuration, permettant la création de nouvelles structures associatives telles des associations régionales et des unions de bassin en lieu et place des unions régionales.

Par conséquent, les parties conviennent de modifier le champ d'application en vue de l'intégration de ces structures associatives.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.1 de la convention collective

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés :

- du syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL) ;
- de la fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ;
- des fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ;
- des groupements réciprocaires ;
- des associations migrants ;

- des associations régionales ;
- des unions de bassin.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés

Aux termes du nouvel article L. 2261-23-1 du code du travail, les conventions de branche doivent comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code.

Or, les parties rappellent que le champ d'application de la présente convention collective y compris après la présente modification, vise des entités dont l'effectif est, au jour de la signature du présent avenant, pour la totalité d'entre elles, inférieur à 50 salariés. Ainsi et en pratique la présente convention collective contient des dispositions qui précisément ont été négociées pour des entités de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

Article 4

Durée de l'avenant et suivi

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se revoir au plus tard le 31 décembre 2018 afin notamment de faire le point sur la situation d'autres structures associatives : les associations agréées de pêche et de protection du milieu aquatique, pour lesquelles le recensement et l'analyse des situations se poursuivent et ce, afin d'envisager leur intégration dans le présent champ d'application.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)

AVENANT N° 7 DU 7 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850213M
IDCC : 3203

Entre :

SNSAPL,

D'une part, et

UNSA sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FEETS FO ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

(En euros.)

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
Niveau VI	
3 ^e échelon	2 758,31
2 ^e échelon	2 606,64
1 ^{er} échelon	2 458,01
Niveau V	
3 ^e échelon	2 357,90
2 ^e échelon	2 206,54
1 ^{er} échelon	2 102,58

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE (mensuel)
Niveau IV	
3 ^e échelon	1 998,62
2 ^e échelon	1 842,69
1 ^{er} échelon	1 790,70
Niveau III	
2 ^e échelon	1 686,75
1 ^{er} échelon	1 634,78
Niveau II	
2 ^e échelon	1 596,75
1 ^{er} échelon	1 553,33
Niveau I	1 533,69

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DE MÉTHODE DU 20 DÉCEMBRE 2017
POUR LA RÉVISION DE L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA CRÉATION
D'UN OPCA

NOR : ASET1850201M
IDCC : 292

Entre :

FP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie, la fédération CMTE CFTC a demandé la révision des articles 4-1, 4-3 et 4-5 de l'accord précité.

Afin d'ouvrir les négociations subséquentes, il est convenu entre les parties de constituer des délégations restreintes.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Composition de la délégation participant à la négociation de la révision
de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches*

Conformément à l'article 8 de l'accord précité, les participants aux réunions de négociation sont les parties signataires dudit accord. Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord précité désignera 6 membres, soit 30 membres pour les organisations syndicales de salariés signataires et autant de membres pour les organisations syndicales d'employeurs signataires, à se répartir entre elles.

Chaque réunion de négociation donne lieu à l'organisation de réunions préparatoires :

- la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par organisation syndicale de salariés signataire de l'accord du 22 décembre 2010. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 8 membres.
- la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 2010 en intersyndicale. Le nombre de participants à cette réunion est fixé à 6 membres par organisation syndicale de salariés signataire, soit 30 participants au total.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur 2 journées consécutives.

Article 2

Convocation aux réunions de négociation

Il est convenu que la convocation aux réunions de négociation émanera de l'OPCA DEFI. Elle sera adressée aux participants préalablement désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord du 22 décembre 2010 et dont les noms et adresses mail lui auront été communiqués.

Cette convocation entraîne la convocation à une réunion préparatoire d'une journée pour les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 2010. Ces deux convocations donnent lieu à une autorisation d'absence dans les limites fixées à l'article 1^{er}.

Les organisations syndicales d'employeurs organisent de leur côté leurs réunions préparatoires.

La convocation à la réunion de négociation et la convocation à la seconde réunion préparatoire indiquent la date, le lieu et la durée de la réunion.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord du 22 décembre 2010 organise la première réunion préparatoire.

Article 3

Remboursements des frais liés à la négociation de la révision de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales susvisées pour participer aux réunions de négociation et membres des instances de l'OPCA DEFI (y compris les réunions préparatoires) sont pris en charge dans les conditions définies par l'OPCA DEFI.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 5

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL
(22 mars 2017)**

(Étendue par arrêté du 28 avril 2017,
Journal officiel du 30 avril 2017)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 DÉCEMBRE 2017
DE LA FEPS À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850198M
IDCC : 3219

Paris, le 19 décembre 2017.

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par le présent courrier que la Fédération des Entreprises de Portage Salarial (FEPS) déclare adhérer à la convention collective des salariés en portage salarial.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion a été notifié à tous les signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président de la FEPS

Accord-cadre
PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2017
DÉFINISSANT LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

NOR : ASET1850202M

Entre :

IFPPC ;

ASPAJ ;

ANGTC ;

AACE,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche « des professions réglementées auprès des juridictions ».

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet part du constat que les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, des administrateurs et mandataires judiciaires et des greffiers des tribunaux de commerce ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure le fait que chaque branche regroupe des professions réglementées dont l'activité s'exerce auprès d'une juridiction, que cette juridiction soit administrative ou judiciaire.

De même les branches concernées ont pour point commun d'être des branches de faible importance tant au regard du nombre de salariés employés que du nombre d'employeurs qu'elles regroupent et ont :

- une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- des complémentarités fortes ;
- des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires ;
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces trois branches en créant un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la convention collective des « Professions réglementées auprès des juridictions ».

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que, organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
- la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ;
- le calendrier de cette négociation.

2. Durée. – Révision

Le présent accord est conclu à compter du 1^{er} janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par les parties au présent accord.

3. Commission paritaire interbranches (CPI)

3.1. Mission

La commission paritaire interbranches (CPI) a pour mission de mener à bien la fusion des trois conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la convention collective fusionnée.

Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation de parvenir à un projet de convention collective fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette convention collective fusionnée.

3.2. Composition

3.2.1. Délégations syndicales

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des trois conventions collectives concernées par le présent projet sera représentée par 2 délégués habilités à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner deux délégués suppléants habilités à remplacer les titulaires et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du ou des titulaires.

L'identité et l'adresse mail des personnes désignées (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.2. Délégations patronales

Chaque organisation patronale signataire du présent accord sera représentée par 2 délégués habilités à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner deux délégués suppléants habilités à remplacer les titulaires et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du ou des titulaires.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.3. Conseils

Chaque organisation participant aux réunions de la commission paritaire interbranches peut se faire assister d'un conseil de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

3.3. Réunions

3.3.1. Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

3.3.2. Convocation

Le secrétariat assure la convocation des membres titulaires de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres titulaires de la commission.

En cas d'empêchement d'un membre titulaire, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour ce faire remplacer par un suppléant.

3.3.3. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranche est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

3.3.4. Compte rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble de parties lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

3.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la partie patronale.

Il est assuré par l'ANGTC-PLE laquelle ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : contact@angtc.fr

3.3.6. Calendrier et durée des réunions

Le nombre de réunions devrait être de 5 par an, avec la possibilité de rajouter une sixième réunion, en fonction du bilan effectué tous les 6 mois.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

Les réunions auront lieu de 9 h 30 à 12 heures, en principe le jeudi.

3.3.7. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent par principe au siège de l'ANGTC-PLE

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres titulaires par mail dans un délai suffisant.

4. Moyens de la négociation

4.1. Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la CPI un exemplaire des trois conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

4.2. Prise en charge des frais

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés sont remboursés dans les conditions prévues par la convention collective de rattachement du représentant syndical concerné. La demande de remboursement est adressée à l'organisme désigné par ladite convention.

À défaut de convention collective de rattachement ou de dispositions spécifiques sur ce point, s'appliquent les dispositions de l'article 7 *bis* de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce.

Les frais remboursés au titre de l'application du présent article sont partagés entre les trois différentes branches.

5. Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux trois branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

- vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;
- droit syndical et institutions représentatives du personnel ;
- négociation dans la branche ;
- relations individuelles de travail :
 - égalité entre les femmes et les hommes ;
 - conclusion et rupture du contrat :
 - type de contrats ;

- embauche, essai, préavis ;
- rupture du contrat de travail ;
- durée du travail et congés :
 - durée du travail ;
 - repos ;
 - congés :
 - congés payés ;
 - autres congés ;
 - santé au travail ;
 - rémunération ;
- formation professionnelle ;
- protection sociale complémentaire ;
- classification et salaire minimum conventionnel.

La commission paritaire interbranches abordera ses travaux et négociations en respectant la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire et adressé à la DGT.

Fait à Paris, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 68 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850205M
IDCC : 454

Entre :

Domaines skiabiles de France,

D'une part, et

CGT-FO ;

FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un précédent accord paritaire traitant de la formation professionnelle avait été signé dans la branche le 30 mars 2007. Depuis cette date, des avancées considérables ont été opérées tant dans la branche, que dans les entreprises en matière de formation et d'examens. Au plan législatif et réglementaire aussi, des évolutions sensibles sont intervenues, visant à :

- améliorer l'accès à la formation et la sécurisation des parcours professionnels ;
- conforter le rôle de la formation professionnelle en tant qu'investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;
- piloter plus efficacement la formation, tout cela au travers de la simplification du financement, mais aussi d'une responsabilité formative accrue vis-à-vis de chaque salarié.

L'objet de ce présent accord vise donc à organiser en cohérence ce sujet, parfois complexe, mais indispensable pour l'efficacité et la productivité des entreprises, l'épanouissement, la progression des salariés et la sécurisation de leur parcours, la sécurité des personnels, l'accueil et la sécurité des usagers.

Pour tout cela, depuis un certain temps, mais avec une vraie accélération intervenue ces 10 dernières années, la branche s'est structurée avec la création d'examens professionnels, de certificats de qualification professionnelle, avec son organisme de formation, ses certificats, sa commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, son OPCA, sa section paritaire profession-

nelle de la formation professionnelle, etc. Le temps est venu, au travers de ce présent accord, de bien préciser ces organisations, les moyens afférents et les rôles de chacun.

Aujourd'hui, la branche s'engage vers des évolutions majeures en termes de prise en compte des besoins en formation, que ce soit au travers d'un axe numérique concrétisé par la signature d'un EDEC numérique en 2016 ou des nécessaires prises en compte des aspects environnementaux et réglementaires en matière de sécurité dans les entreprises.

Les parties signataires sont donc convenues de ce qui suit.

Pour une bonne lecture du présent texte il est conseillé de se référer à la définition des acronymes utilisés, annexée à la convention collective.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises ainsi qu'à leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, étendue par arrêté du 3 février 1971.

Article 2

Textes de référence

L'avenant n° 34, à la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques relatif à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques – Objectifs, priorités et moyens, du 30 mars 2007 est supprimé au profit du présent accord. Cet avenant déclinait en effet l'accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'avenant n° 43 à la convention collective nationale relatif au développement des CQP subsiste en tant que tel.

Les articles 30 *bis* et 30 *ter* de la convention collective sont supprimés.

Le présent avenant met en œuvre les enjeux portés par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du changement de logique qu'ils induisent, de leur impact sur la politique menée par la branche et des travaux conduits par l'observatoire.

Article 3

CPNEFP

L'avenant n° 28 a créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ayant pour vocation d'analyser la situation de l'emploi dans la profession, d'étudier les besoins de la branche et de faire des propositions à la commission mixte paritaire vis-à-vis de la politique de formation, afin de répondre aux besoins de formation des entreprises. La CPNEFP a également pour mission d'élaborer et de mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF.

La CPNEFP se réunit de manière générale au moins 3 fois par an. L'ordre du jour est alimenté par les partenaires sociaux. Son secrétariat est assuré par domaines skiables de France. À l'initiative des partenaires sociaux, AGEFOS-PME et l'organisme de formation de la branche sont invités, le cas échéant, à participer à ces réunions.

Article 4

OPCA

L'AGEFOS-PME a été désigné comme organisme paritaire collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche, conformément à l'article 30 *ter* de la convention collective. L'avenant n° 34 du 30 mars 2007 a reconfirmé cette désignation « Les signataires ont désigné l'AGEFOS-PME, comme organisme collecteur agréé au titre des contributions des entreprises de la branche, par accord du 16 janvier 1996 portant création d'une section paritaire professionnelle des téléphériques et engins de remontées mécaniques (SPP) ».

La CPNEFP entend compléter ses missions de développement de l'emploi et de la formation dans les entreprises, de veille sur l'évolution de l'offre de formation, en s'appropriant les dispositions réglementaires et en fixant les grands axes. La mise en œuvre de ces axes sera précisée chaque année en termes d'affectation de fonds et de prise en charge, dans le cadre de la SPP qui réunit les mêmes partenaires. À cet effet, AGEFOS-PME apporte aux partenaires sociaux tout détail et toute explication technique, financière, organisationnelle, réglementaire, nécessaire.

La SPP se réunit a priori 3 fois par an, généralement à l'issue de la CPNEFP. Son secrétariat est assuré par AGEFOS-PME.

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Un observatoire a été créé par la CPNEFP du 20 octobre 2015. Il est composé des mêmes acteurs, dont AGEFOS-PME.

Alors que la CPNEFP a un rôle politique et prospectif, l'observatoire a un rôle technique et de conseil au travers d'accompagnements spécifiques, d'études, d'analyses statistiques, etc.

AGEFOS-PME réalise les demandes de l'observatoire, par la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques, permettant d'accompagner les projets. Pour ce faire le financement de l'observatoire est assuré par AGEFOS-PME, en fonction des projets présentés par la branche, sur la base d'un taux de frais de gestion négocié avec l'État dans sa convention d'objectifs et de moyens.

Article 6

Plan de formation

Article 6.1

Objet

Le plan de formation est à l'initiative de l'employeur, il relève de son pouvoir de gestion et constitue un outil essentiel, au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Article 6.2

Organisation

Le plan de formation est présenté en distinguant 2 catégories d'actions :

- catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail ainsi que les actions de maintien dans l'emploi et dévolution des emplois ;
- catégorie 2 : les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Article 6.3

Mise en œuvre

Les instances représentatives du personnel compétentes seront consultées sur la présentation et l'exécution du plan de formation, conformément à la législation en vigueur.

Les actions d'adaptation au poste de travail ainsi que les actions de maintien dans l'emploi et d'évolution des emplois (catégorie 1) constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés. Les objectifs sont les suivants :

- adapter au poste de travail ;
- anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles ;
- gérer les emplois et les compétences ;
- transférer les connaissances ;
- gérer la pyramide des âges ;
- ajuster les savoirs, les savoir-faire et savoir-être.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2) se déroulent sur le temps de travail ou éventuellement hors temps de travail effectif (les formations hors temps de travail sont organisées conformément au code du travail, articles L. 6321-6 et suivants, dans la limite de 80 h/an/salarié). Elles ont pour objectifs de :

- participer à l'évolution des qualifications de ses salariés ;
- articuler compétences et classification.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné conformément à la réglementation (art. L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail).

La mise en œuvre d'une action de développement des compétences en dehors du temps de travail se réalise dans les conditions prévues par le code du travail (art. R. 3621-6, L. 6321-7, L. 6321-8 du code du travail), elle est soumise à un accord signé avec le salarié, avant le départ en formation.

Conformément au code du travail, lorsque le salarié suit une action dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit les engagements auxquels elle souscrit vis-à-vis du salarié avant le départ en formation. Ces engagements sont réalisables uniquement si le salarié suit avec assiduité la formation concernée et s'il satisfait aux évaluations prévues. Ceux-ci doivent porter sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède, en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Article 7

Contrat de professionnalisation

Article 7.1

Objet

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et à leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Article 7.2

Bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale, et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences des salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux, et à l'issue d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 7.3

Mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier :

- soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois ;
- soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- et lorsque la nature de la qualification visée l'exige.

La durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions pourra être supérieure à 25 % de la durée totale du contrat, avec un plafond de 40 %, pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans non titulaires de diplômes de l'enseignement, technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes visant des formations diplômantes ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (Lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise ;
- les travailleurs handicapés.

Article 7.4

Financement

Les parties conviennent que AGEFOS-PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats, sur la base de priorités qui seront fixées annuellement par la CPNEFP.

Article 8

Période de professionnalisation

Article 8.1

Objet

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, pour son bénéficiaire, la période de professionnalisation doit permettre d'acquérir :

- un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle ou une partie identifiée de certification enregistrée au RNCP ;
- un CQP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;

- une certification inscrite à l’inventaire (dont le socle de connaissances et de compétences dit certificat CléA) ;
- le permis de conduire B ;
- ou de réaliser un bilan de compétences.

Article 8.2

Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux titulaires de CDI, et aux titulaires de contrats uniques d’insertion en CDD ou CDI et de CDD d’insertion (conclu avec des structures d’insertion par l’activité économique).

La loi travail du 8 août 2016 a prévu également l’accès à la période de professionnalisation pour les CDD saisonniers pour lesquels l’employeur s’engage à reconduire le contrat la saison suivante en application d’un accord de branche, d’entreprise ou du contrat de travail. Pour ces derniers publics, la SPP pourrait proposer des critères spécifiques de prise en charge au conseil d’administration national de l’AGEFOS.

La branche peut, si elle le souhaite, définir un public prioritaire ou renvoyer à la CPNEFP le soin de le préciser et de l’actualiser, en lien avec l’évolution des besoins en qualification et de l’évolution de certains métiers.

Article 8.3

Durée

Conformément à l’article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de l’action est de 70 heures (sur une période de 12 mois). Cette durée minimale ne s’applique pas à la VAE (validation des acquis de l’expérience), aux certifications inscrites à l’inventaire de la CNCP et dans le cas d’abondement du CPF.

Article 8.4

Mise en œuvre

Les heures passées par le salarié au suivi d’actions de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu au maintien par l’entreprise de la rémunération du salarié, si elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, lorsqu’elles sont à l’initiative :

- soit du salarié, en application du CPF ;
- soit de l’employeur, après accord formalisé avec le salarié, dans le cadre d’action de développement de compétences.

La période de professionnalisation peut en effet venir en abondement du CPF, avec l’accord du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, si les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, le quota est de 80 heures maximum sur un même exercice civil. Dans ce cas, le salarié bénéficie d’une allocation de formation, versée par l’employeur, dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les actions réalisées en dehors du temps de travail au titre du CPF ne donnent pas lieu à versement de l’allocation de formation.

Si l’action est engagée pendant le temps de travail, aucune durée maximale n’est définie.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l’entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit,

si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, conformément à la législation en vigueur (art. L. 6324-7 et L. 6324-9 du code du travail).

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF peuvent dépasser le montant des heures ouvertes au titre de la période de professionnalisation dans la limite de 80 heures par année civile.

Article 8.5

Financement des périodes de professionnalisation

Les parties conviennent que AGEFOS-PME prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux périodes de professionnalisation sur la base de critères de prise en charge qui seront fixés annuellement par la SPP.

Article 9

Tutorat

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

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

Les parties signataires souhaitent que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord pour assurer la réussite des périodes de professionnalisation et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés.

Article 9.1

Objet

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre de contrats et de période de professionnalisation ou pour accompagner de nouveaux embauchés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 9.2

Conditions d'exercice du tutorat

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 doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Le refus par un salarié d'assurer un tutorat ne peut être motif à sanction ou à atteinte à son évolution de carrière. Les compétences acquises par le salarié dans le cadre de ses missions tutorales sont prises en compte dans son évolution professionnelle.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, toutes actions de professionnalisation et d'apprentissage confondus. Il doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission tutorale et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même, sous réserve de justifier des conditions de qualification et d'expérience nécessaires, si aucun salarié ne remplit les conditions de qualification, d'expérience et de volontariat requises pour exercer cette fonction. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut assurer cette fonction qu'à l'égard de deux de ses salariés.

Article 9.3

Financement

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord souhaitent que l'OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale lorsqu'elle est exercée par un salarié dans le cadre de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation ; ceci dans les conditions prévues par la législation.

Article 10

Compte personnel de formation (CPF)

Article 10.1

Objectif

Le CPF constitue un dispositif qui, depuis le 1^{er} janvier 2015, permet aux salariés d'acquérir des droits pour bénéficier, à leur initiative, d'une action qualifiante, diplômante ou certifiante.

Article 10.2

Modalités d'acquisition

Chaque salarié acquiert 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an pendant 2,5 années, avec un plafond de 150 heures. L'acquisition est proportionnelle au temps de travail.

Pour les salariés à temps partiel et les CDD, l'acquisition des heures se réalise *pro rata temporis*, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Un site dédié (moncompteformation.gouv.fr), géré par la Caisse des dépôts et consignations, permet le suivi des heures acquises par chaque salarié, sur la base des déclarations nominatives des salaires (mensuelles).

Article 10.3

Procédure de demande et acceptation

Le salarié dispose librement de son CPF. Sa mise en œuvre ne peut être imposée unilatéralement par l'employeur. Il a accès à celui-ci via le portail en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations (moncompteformation.gouv.fr). Il peut alors consulter le nombre d'heures créditées sur son CPF et les actions de formation qu'il peut faire à ce titre.

Le CPF peut aussi être mis en œuvre dans le cadre d'une coconstruction organisée par le salarié et son employeur, avec l'accord du salarié, parce que l'action s'inscrit dans la politique de formation de l'entreprise, dans le cadre d'une mise à niveau, d'une valorisation de l'employabilité, de la perspective d'un poste à pourvoir, d'une promotion. Dans ce cas, le salarié est conseillé et accompagné. La formation se déroule pendant le temps de travail et le cas échéant, un abondement du CPF en heures complémentaires peut être organisé. À défaut de prise en charge dans le cadre du CPF, d'autres moyens de financement de la formation sont recherchés.

Le salarié peut utiliser son CPF pour des formations éligibles qui n'entrent pas dans la politique de formation de l'entreprise. Dans ce cas, l'accord de son employeur est nécessaire sur le calendrier et sur le contenu si la formation est réalisée pendant le temps de travail ; et n'est pas nécessaire si la formation a lieu en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation a lieu sur le temps de travail, le salarié doit faire sa demande :

- au moins 60 jours avant le départ en formation pour toute formation de moins de 6 mois,
- au moins 120 jours avant le départ en formation pour les formations de plus de 6 mois.

Article 10.4

Actions éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent être sanctionnées par l'acquisition d'une qualification, d'une certification ou d'un diplôme. Elles figurent sur une liste établie par les partenaires sociaux aux niveaux national et régional interprofessionnel, mais aussi, pour la branche, par la CPNEFP en référence aux :

- certifications, titres ou diplômes enregistrés RNCP ;
- CQP ;
- certifications inscrites à l'Inventaire des certifications et habilitations, correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, établi par la CNCP ;
- VAE ;
- permis de conduire (permis B) ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- bilan de compétences.

Article 10.5

Financement

La prise en charge des coûts de formation est définie chaque année par le conseil d'administration national de l'AGEFOS.

S'ils le décidaient, les partenaires sociaux de la branche pourraient définir des formations prioritaires à financer, propres au secteur.

La SPP a quant à elle le soin de fixer les dispositifs (période de pro, plan de formation...) et les budgets que la branche souhaiterait mobiliser le cas échéant pour le financement de l'abondement CPF (pour les heures au-delà de celles disponibles sur le CPF).

Article 10.6

Rémunération

La prise en charge de la rémunération du salarié en formation au titre du CPF est décidée par le conseil d'administration national de l'AGEFOS. En tout état de cause, elle ne peut excéder, pour les heures CPF, le montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement du coût pédagogique et des frais annexes.

Article 11

Examens professionnels

Article 11.1

Examens traditionnels, CQP et certificats de compétences

L'avenant n° 43 a organisé le développement des CQP dans la branche.

Quatre certificats de compétences dont les référentiels ont été validés par la CPNEFP le 9 janvier 2017 ont été soumis à la commission nationale de la certification professionnelle et acceptés pour leur enregistrement à l'inventaire le 24 mars 2017 :

a) Sécurité de la conduite de véhicules motoneiges en montagne

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

b) Sécurité de la conduite de véhicule 4 × 4 type tout-terrain en montagne

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

c) Sécurité du travail en hauteur dans les domaines skiables

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 3 ans.

d) Formateur évaluateur interne des domaines skiables

Ce certificat de compétences a été validé pour une durée de 6 ans.

Ces certificats sont opérationnels depuis le 2 juin 2017.

e) Manager intermédiaire des remontées mécaniques et domaines skiables

La création d'un nouveau certificat, de manager intermédiaire des remontées mécaniques et domaines skiables, a été validée en séance, lors de la commission mixte paritaire de ce 29 novembre 2017, par les partenaires sociaux signataires et ses référentiels ont été déposés auprès de la CNCP le 30 novembre 2017.

Le référentiel de compétences et de certification de ce certificat « facultatif » s'articule autour de 5 modules :

- garantir les flux d'information entre sa hiérarchie et son équipe en adoptant une posture de manager intermédiaire ;
- gérer, organiser, planifier et superviser efficacement les activités de production de services ;
- animer et conduire efficacement une équipe ;
- optimiser le développement des compétences de chacun de ses collaborateurs ;
- respecter et faire respecter le cadre réglementaire en matière de sécurité.

La formation associée durera *a minima* 5 jours. Le parcours de formation doit être organisé en conséquence et en fonction des publics, ceux-ci pouvant être de profils différents selon les entreprises. Les modules pourront être suivis individuellement. Un recyclage est conseillé tous les 5 ans.

Contrairement aux certificats de qualification professionnelle (qui sont liés à l'exercice d'un métier), ces cinq certificats de compétences seront toujours adossés à une formation, qu'elle soit interne ou externe, et ne feront pas l'objet d'une mobilisation de membres de jury ou présidents de sessions.

Article 11.2

Membres de jury

En complément des dispositions de l'article 9 de l'avenant n° 43, par le présent accord, les signataires valident la prise en charge sur les fonds de la professionnalisation, comme le permet la loi, des indemnités des missions de jury – membres de jury et présidents de session – (temps de travail et frais annexes). Les modalités de remboursement seront décidées chaque année en SPP.

Article 12

Formation interne

La formation interne est particulièrement développée dans la profession. Il est capital à cet égard qu'elle soit traitée de façon très rigoureuse, organisée et tracée.

Article 12.1

Organisation

Avec l'appui d'AGEFOS PME, des livrets de préparation aux CQP par la formation interne ont été créés et sont à la disposition des entreprises des domaines skiables et de leurs formateurs internes. Sur la base d'une liste de compétences à acquérir par le salarié formé pour exercer son métier et réussir son examen, liste individualisable au cas par cas, la formation interne est ainsi détaillée, quantifiée et tracée.

Les livrets à disposition sont les suivants :

- livret de préparation au CQP Agent d'exploitation ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléportés à attaches débrayables ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléportés à attaches fixes ;
- livret de préparation au CQP conducteur de téléskis ;
- livret de préparation au CQP conducteur d'engin de damage.

Article 12.2

Formateurs internes

Un certificat « formateur évaluateur interne des domaines skiables » a été créé en 2017. Il est vivement souhaité que les formateurs internes soient formés et certifiés dans ce cadre. À défaut, le formateur interne doit respecter toutes les obligations qualitatives de traçabilisation de la formation (présente sur le site d'AGEFOS PME).

Seuls les formateurs internes certifiés dans ce cadre seront en mesure de faire passer les certificats « Sécurité du travail en hauteur », « Sécurité de la conduite 4 × 4 », « Sécurité de la conduite moto-neige » et autres certificats de compétence à venir créés par la branche.

Article 12.3

Financements

La formation interne organisée dans ce cadre peut faire l'objet d'un remboursement par l'OPCA à l'entreprise (plan de formation, période de professionnalisation [selon la durée : 70 heures minimum] ou CPF), dans la mesure où elle est certifiante (puisqu'elle conduit au CQP) et formalisée dans ce livret avec l'émargement du salarié formé et de son/ses formateur(s),

Article 12.4

Programmes et traçabilité

Dans le cadre de la formation interne, les parties signataires insistent sur la nécessité de respecter le formalisme adéquat : programme, feuilles de présence, progression pédagogique, évaluation, attestations de formation.

Article 13

Bilan de compétences

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, au titre du CPF, du dispositif du congé individuel de formation (CIF), le cas échéant, dans le cadre du plan de formation.

L'employeur peut proposer au salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés. Le salarié est le seul destinataire des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'employeur qu'avec son accord.

Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les OPACIF.

Article 14

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles. Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP (sous réserve que le certificat soit inscrit au RNCP).

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors de son temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire, dans le cadre du CPF de droit sur le temps de travail, après accord de l'employeur sur le calendrier ou, dans celui d'un congé VAE, financé par les OPACIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 1 an. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Lorsque les acquis du postulant ne correspondent pas entièrement aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour obtenir la certification visée, le jury prend une décision de validation partielle.

Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures, consécutives ou non, pour suivre une session de VAE. À cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins 60 jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié. La non-réponse vaut acceptation.

Les frais d'accompagnement peuvent être financés par l'entreprise ou par les OPACIF. Ils peuvent également être financés par l'OPCA.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNEFP et feront l'objet, dans le cadre de la commission mixte paritaire, d'un avenant au présent accord de branche.

Article 15

Entretiens professionnels

Depuis la loi de 2014 relative à la formation professionnelle et conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. À cette occasion, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

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

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié, ce dernier devant satisfaire à au moins 2 des 3 critères suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir obtenu des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- avoir évolué au plan salarial ou professionnel.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus (ETP), si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères, alors :

- le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel) ;
- l'entreprise verse à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures.

Dans ce cas, le salarié concerné peut alors imposer à son employeur l'utilisation, sur le temps de travail, de son compte personnel pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

Conformément à la législation en vigueur, dans le cadre de la consultation des IRP compétentes en matière de formation, l'employeur doit donner le nombre d'entretiens professionnels réalisés ainsi que le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et le montant de la somme forfaitaire versée à l'OPCA.

L'entretien professionnel doit être distingué de l'entretien de positionnement qui, lui, doit être réalisé dans le cadre des classifications conventionnelles, pour positionner chaque salarié au regard du poste occupé et des compétences mises en œuvre :

- tous les 2 ans, pour les permanents ;
- tous les 4 ans, pour les saisonniers.

Si des entretiens d'évaluation sont aussi organisés dans l'entreprise, ils peuvent être couplés aux entretiens professionnels, mais ils doivent faire l'objet d'un compte rendu différencié.

Article 16

Dispositions financières

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, le montant de l'obligation fiscale est de 0,55 %, répartie de la façon suivante :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, le montant de l'obligation fiscale est de 1 %. Elle est versée à l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) désigné – en l'occurrence, à ce jour pour la branche, AGEFOS-PME – et est désormais essentiellement orientée sur l'accès à la qualification. La ventilation de ce 1 % est différente selon la taille de l'entreprise :

(En pourcentage.)

ENTREPRISE	OBLIGATION fiscale	FPSP (*)	CIF (*)	CPF (*)	PRO (*)	PF (*)
11 à moins de 50 salariés	1	0,15	0,15	0,20	0,30	0,20
50 à moins de 300 salariés	1	0,20	0,20	0,20	0,30	0,10
300 salariés et +	1	0,20	0,20	0,20	0,40	0
(*) FPSP = Fond Professionnel de Sécurisation des Parcours Professionnels CIF = Congé Individuel de Formation CPF = Compte Personnel de Formation PRO = Professionnalisation PF = Plan de Formation						

À noter : pour toutes les entreprises employant des CDD, une cotisation additionnelle de 1 % sur les CDD doit également être versée à l'OPCA, au titre du CIF CDD.

En outre, toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut verser au-delà de son obligation légale, une contribution supplémentaire volontaire, à son OPCA pour bénéficier d'une offre de services renforcée.

Article 17

Préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de recrutement de la branche et répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également avoir recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective 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.

Article 18

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est une prestation gratuite permettant une mise en adéquation des projets d'évolution professionnelle avec les besoins des territoires, les formations existantes et les financements disponibles :

- mieux maîtriser l'environnement professionnel (au plan des métiers et du territoire) ;

- évaluer ses compétences ;
- se positionner au regard des emplois existants.

Cette prestation est assurée par les acteurs suivants : OPACIF, APEC, Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, ainsi que par des organismes désignés par les conseils régionaux dans le cadre du service public d'orientation professionnelle.

Article 19

Passeport orientation formation et compétences

Le passeport orientation formation et compétences est établi à l'initiative du salarié. Il reste sa propriété et il en garde la responsabilité.

Il a pour objectif de permettre à chaque salarié de formaliser au sein d'un document les étapes essentielles de son parcours professionnel. Il s'agit d'un document de synthèse des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié qui a pour but de lui assurer une meilleure mobilité de carrière.

Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle ;
- les expériences acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, qui peuvent d'ailleurs donner lieu à authentification de l'employeur ;
- les activités tutorales.

Un modèle de passeport orientation formation compétences est disponible via le site internet du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 20

Apprentissage

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFOS PME habilitée en qualité d'OCTA.

Objectif : permettre à la branche de disposer de moyens financiers pour accompagner les établissements de formation concourant aux priorités de formation du secteur.

Les parties signataires décident de la mise en place d'une section paritaire dédiée à l'apprentissage (SPA) qui permettrait de définir une stratégie en matière de politique d'apprentissage dans la branche et émettre des propositions d'affectation des fonds libres des entreprises de la branche.

Article 21

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

Il est procédé au moins tous les 4 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation de la période précédente établi par la CPNEFP et de celles communiquées notamment par AGEFOS-PME.

Article 22

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 4 ans.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 23

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 24

Dépôt

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

Article 25

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité destinée à la branche professionnelle, le présent avenant ne peut comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Chambéry, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 69 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850203M
IDCC : 454

Entre :
Domaines skiabiles de France,
D'une part, et
CGT-FO ;
FNST CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail). Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au caractère mixte de cette CPPNI.

Article 1^{er}

Mise en place

Les signataires du présent avenant décident de mettre en place une CPPNI pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiabiles (IDCC 0454).

Cette CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire ainsi qu'à toutes les instances paritaires de branche exerçant, à la date de sa mise en place, les missions et attributions qui lui seront dévolues.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 3

Composition

La CPPNI est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative.

L'autorité administrative y participe également autant que de besoin.

Article 4

Missions

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- 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 dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des remontées mécaniques et domaines skiables dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective de l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 5

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Sont obligatoirement transmis à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises (entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective) comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sans pour autant que soit éliminée la qualité des signataires :

à l'adresse numérique suivante : cppni-rmds@domaines-skiables.fr

ou par voie postale à :

Domaines Skiabiles de France, Secrétariat de la CPPNI, Alpespace – Bâtiment Annapurna, 24, rue Saint-Exupéry, 73800 Francin.

Article 6

Modalités de fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 7

Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à CPPNI

La prise en charge des frais de déplacement des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée sur la base des dispositions prévues à l'article 7.3. de la convention collective.

Article 8

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9

Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiabiles de France.

Article 10

Dépôt

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

Article 11

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité destinée à la branche professionnelle, le présent avenant ne peut comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Chambéry, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Accord de méthode relatif au calendrier des négociations et au fonctionnement de la CPPNI

Branche des remontées mécaniques et domaines skiables

Attendu,

- que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, appelée CPPNI, a été mise en place par avenant conventionnel n° 69, du 29 novembre 2017 ;
- qu'en application de l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux définissent par voie d'accord le calendrier des négociations ainsi que les modalités de prise en compte dans la branche des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ;
- qu'en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord :

Concernant le calendrier :

- la CPPNI se réunira au minimum 3 fois par an ;
- ces réunions se dérouleront en principe à la fin des mois d'avril, juin et novembre.

Concernant la périodicité des négociations obligatoires :

THÈMES	ÉCHÉANCE MAXIMALE
Salaires	1 an
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3 ans
Conditions de travail, GPEC et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	3 ans
Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 ans
Formation professionnelle	3 ans
Classifications	5 ans
Épargne salariale	5 ans

Concernant la méthode :

- le souhait étant que l'ensemble des accords de branche soit négocié et conclu dans le cadre d'une commission mixte paritaire, la CPPNI sera systématiquement convoquée et présidée par l'autorité administrative ;
- le Président sollicitera des partenaires sociaux, *a minima* 3 semaines avant la réunion de la CPPNI, les thèmes de négociation supplémentaires à ceux déjà définis dans le calendrier de négociation ou à traiter plus rapidement ;
- toute demande d'information nécessaire à la négociation émanant d'une partie devra être formalisée par écrit au Président qui la transmettra à l'ensemble des parties *a minima* 3 semaines avant la réunion ;

- pour chacune des négociations obligatoires les partenaires sociaux pourront, s'ils l'estiment nécessaire, conclure un accord de méthode au moyen du tableau synthétique figurant ci-dessous :

THÈMES DE LA NÉGOCIATION	
Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème	
Date du dernier accord intervenu sur ce thème	
Nombre de réunions prévu	
Dates des réunions	
Données et informations nécessaires	
Intervention d'un conseil extérieur	
Issue en cas d'échec des négociations	

- les accords d'entreprise reçus au secrétariat de la CPPNI seront transmis pour information aux organisations syndicales représentatives dans un délai de 15 jours après leur réception.

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 4 ans.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 70 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
NOR : ASET1850204M
IDCC : 454

Entre :
Domaines skiabiles de France,
D'une part, et
CGT-FO ;
FNST CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réunies en commission mixte paritaire ce 29 novembre 2017, se sont accordées après négociation sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles.

En outre, ils entendent rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968.

Article 2

Grille des niveaux de rémunération – NR

Au 1^{er} décembre 2017, la grille des « salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) » a été définie conformément au document joint. À titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation de 1,5 % du NR 200 au NR 221 et de 1,2 % du NR 222 au NR 409 à la grille de la dernière recommandation patronale de décembre 2016.

Cette grille des NR correspond aux minima conventionnels nationaux garantis.

Article 3

Indemnités et primes conventionnelles

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2017, ont été définis comme suit :

- indemnité compensatrice de panier : 6,55 € ;
- indemnité compensatrice d'équipement ;
 - pour les skis et bâtons : 42,50 € ;
 - pour les chaussures : 18,02 € ;
- prime de langue étrangère : 53,66 € ;
- prime d'artificier : 33,84 €.

À titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 1,5 % aux montants qui figuraient dans la dernière recommandation patronale de décembre 2016.

Article 4

Égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 6

Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

SALAIRES HORAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS GARANTIS AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017

(En euros.)

GRILLE	
NR	Taux horaire
409	28,9228
408	28,8292
407	28,7356
406	28,6420
405	28,5484
404	28,4548
403	28,3612
402	28,2676
401	28,1740
400	28,0804
399	27,9904
398	27,9004
397	27,8104
396	27,7203
395	27,6302
394	27,5401
393	27,4500
392	27,3598
391	27,2697
390	27,1795
389	27,0892
388	26,9990
387	26,9087
386	26,8184
385	26,7281
384	26,6377
383	26,5474
382	26,4570
381	26,3666

GRILLE	
NR	Taux horaire
380	26,2761
379	26,1857
378	26,0952
377	26,0047
376	25,9141
375	25,8236
374	25,7330
373	25,6424
372	25,5517
371	25,4611
370	25,3704
369	25,2797
368	25,1890
367	25,0982
366	25,0074
365	24,9166
364	24,8258
363	24,7350
362	24,6441
361	24,5532
360	24,4623
359	24,3713
358	24,2804
357	24,1894
356	24,0984
355	24,0073
354	23,9162
353	23,8252
352	23,7340
351	23,6429
350	23,5518
349	23,4606
348	23,3694
347	23,2781
346	23,1869
345	23,0956

GRILLE	
NR	Taux horaire
344	23,0043
343	22,9130
342	22,8216
341	22,7302
340	22,6388
339	22,5474
338	22,4560
337	22,3645
336	22,2730
335	22,1815
334	22,0899
333	21,9984
332	21,9068
331	21,8152
330	21,7235
329	21,6318
328	21,5402
327	21,4484
326	21,3567
325	21,2649
324	21,1732
323	21,0814
322	20,9895
321	20,8977
320	20,8058
319	20,7139
318	20,6220
317	20,5300
316	20,4380
315	20,3460
314	20,2540
313	20,1619
312	20,0699
311	19,9778
310	19,8856
309	19,7935

GRILLE	
NR	Taux horaire
308	19,7013
307	19,6091
306	19,5169
305	19,4247
304	19,3324
303	19,2401
302	19,1478
301	19,0555
300	18,9631
299	18,8707
298	18,7783
297	18,6859
296	18,5934
295	18,5009
294	18,4084
293	18,3159
292	18,2233
291	18,1307
290	18,0381
289	17,9455
288	17,8528
287	17,7602
286	17,6675
285	17,5747
284	17,4820
283	17,3892
282	17,2964
281	17,2036
280	17,1107
279	17,0179
278	16,9260
277	16,8341
276	16,7422
275	16,6503
274	16,5583
273	16,4662

GRILLE	
NR	Taux horaire
272	16,3742
271	16,2821
270	16,1899
269	16,0978
268	16,0056
267	15,9133
266	15,8210
265	15,7287
264	15,6364
263	15,5440
262	15,4515
261	15,3591
260	15,2666
259	15,1741
258	15,0815
257	14,9889
256	14,8963
255	14,8036
254	14,7109
253	14,6181
252	14,5253
251	14,4325
250	14,3397
249	14,2468
248	14,1538
247	14,0609
246	13,9679
245	13,8748
244	13,7818
243	13,6887
242	13,5955
241	13,5023
240	13,4091
239	13,3159
238	13,2226
237	13,1293

GRILLE	
NR	Taux horaire
236	13,0359
235	12,9425
234	12,8491
233	12,7556
232	12,6621
231	12,5686
230	12,4750
229	12,3814
228	12,2877
227	12,1940
226	12,1003
225	12,0066
224	11,9128
223	11,8189
222	11,7251
221	11,6679
220	11,5843
219	11,5000
218	11,4155
217	11,3309
216	11,2460
215	11,1609
214	11,0757
213	10,9902
212	10,9046
211	10,8187
210	10,7327
209	10,6464
208	10,5600
207	10,4734
206	10,3865
205	10,2995
204	10,2122
203	10,1248
202	10,0372

GRILLE	
NR	Taux horaire
201	9,9493
200	9,8613

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180110-000318
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
