

# 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° 2018/12 DU 7 AVRIL 2018**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 12.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/12

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> avenant n° 62 du 25 octobre 2017 relatif à la mise à jour des principales certifications .....	5
<b>Ameublement (négoce) :</b> accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement .....	12
<b>Ameublement (négoce) :</b> accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux .....	18
<b>Architecture (entreprises [Alsace]) :</b> accord du 22 novembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	21
<b>Architecture (entreprises [Auvergne]) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	23
<b>Architecture (entreprises [Limousin]) :</b> accord du 24 novembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	25
<b>Architecture (entreprises [Lorraine]) :</b> accord du 21 novembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	27
<b>Architecture (entreprises [Provence-Alpes-Côte d'Azur]) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	29
<b>Assistance (sociétés) :</b> avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux activités extraprofessionnelles et à la parentalité .....	31
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social .....	34
<b>Audiovisuelle (production) :</b> avenant n° 10 du 20 décembre 2017 relatif à la convention de forfait .....	49
<b>Automobile (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 63 du 12 octobre 2017 à l'accord du 22 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire .....	53
<b>Automobile (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 64 du 12 octobre 2017 relatif à la création d'un fonds social adossé au régime de prévoyance de la branche .....	56
<b>Banque :</b> avenant du 8 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	59
<b>Casinos :</b> avenant n° 26 du 31 janvier 2018 à l'avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail .....	62
<b>Céramiques (industries) :</b> accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires .....	65

	Pages
<b>Cinéma (exploitation) :</b> accord du 20 décembre 2017 relatif aux négociations de branche..	85
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) :</b> accord du 20 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	89
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> accord du 19 janvier 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	92
<b>Golf :</b> avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective .....	103
<b>Golf :</b> avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective .....	105
<b>Golf :</b> avenant n° 71 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires .....	111
<b>Habitat social (organisations professionnelles) :</b> avenant n° 19 du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 9.1 « Congés exceptionnels » .....	113
<b>Importation-exportation (entreprises) :</b> accord du 24 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	115
<b>Importation-exportation (entreprises) :</b> accord du 24 janvier 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	118
<b>Lin (rouissage et teillage) :</b> avenant n° 29 du 2 février 2017 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2017 .....	124
<b>Lin (rouissage et teillage) :</b> accord du 23 mars 2017 relatif à la pénibilité .....	127
<b>Lin (rouissage et teillage) :</b> avenant n° 1 du 23 mars 2017 à l'accord du 24 mai 2016 modifiant les accords antérieurs relatifs à l'assurance complémentaire frais de santé et au régime de prévoyance .....	134
<b>Matériaux de construction (négoce) :</b> avenant du 12 décembre 2017 relatif aux modifications techniques sur le temps de travail .....	138
<b>Mutualité :</b> avenant n° 23 du 8 décembre 2017 relatif à la prorogation de la contribution formation professionnelle .....	143
<b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 6 décembre 2017 relatif au financement du dialogue social .....	146
<b>Thermalisme :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	149
<b>Tourisme (organismes) :</b> avenant n° 20 du 19 juillet 2017 relatif à la gouvernance et au fonctionnement de la CPNEFP .....	154
<b>Transport aérien (personnel au sol) :</b> accord du 14 décembre 2017 relatif au dialogue social .....	157
<b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers]) :</b> accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	166
<b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 12 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 .....	168
<b>Travaux publics (Centre-Val de Loire [ETAM]) :</b> accord du 12 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	170
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) :</b> accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	173
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 8 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 .....	175

	<u>Pages</u>
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 8 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....</b>	177
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 21 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....</b>	179
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers, ETAM]) : accord du 21 décembre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 .....</b>	181
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 21 décembre 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....</b>	184

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 62 DU 25 OCTOBRE 2017

RELATIF À LA MISE À JOUR DES PRINCIPALES CERTIFICATIONS

NOR : ASET1850261M

IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objectif de mettre à jour la dénomination des certifications en vigueur dans la branche régie par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

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

*Mise à jour des certifications existantes dans la branche*

La section 5 du chapitre XI de la CCN référencée ci-dessus, intitulée « Cœur de métier, correspondance niveaux Éducation nationale/Certifications » est désormais rédigé comme suit :

*(Annule et remplace la précédente section 5 telle qu'elle résultait de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010).*

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existé. Les certifications non listées doivent être mises en relation avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau Éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré le titre (ou certification).



NIVEAUX Éducation nationale	TITRES/CERTIFICATIONS			
	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau V	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> CAP – installateur/(trice) froid et conditionnement de l'air</p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> CAP – froid et climatisation</p> <p><b>BEP</b> des techniques du froid et du conditionnement d'air</p> <p><b>BEP</b> équipements techniques énergie (ETE) dominante froid et climatisation</p> <p><b>BEP</b> monteur/dépanneur/(euse) en froid et climatisation</p>	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> <b>titre professionnel (TP)</b> d'agent de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation <sup>(0)</sup></p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> <b>titre professionnel (TP)</b> ou <b>certificat de formation professionnelle (CFP)</b> <b>CFP</b> agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air <sup>(0)</sup> <b>TP</b> agent de maintenance en conditionnement de l'air <sup>(0)</sup></p> <p><b>Titre professionnel (TP)</b> monteur dépanneur/(euse) frigoriste TP monteur-dépanneur/(euse) en climatisation</p>		

TITRES/CERTIFICATIONS				
NIVEAUX Éducation nationale	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau IV	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> <b>brevet professionnel</b> – installateur/ (trice) dépanneur(euse) en froid et conditionnement de l'air <sup>(1)</sup></p> <p><b>BAC PRO</b> – technicien(ne) du froid et du conditionnement de l'air</p> <p><b>BAC PRO</b> – technicien(ne) en installation des systèmes énergétiques et climatiques <sup>(2)</sup></p> <p><b>BAC PRO</b> – technicien(ne) de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques <sup>(3)</sup></p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> <b>brevet professionnel</b> monteur/dépanneur(euse) en froid et climatisation <sup>(1)</sup></p> <p><b>BAC PRO</b> – énergétique</p> <p><b>option A :</b> installation et mise en œuvre des systèmes <sup>(2)</sup> énergétiques et climatiques</p> <p><b>BAC PRO</b> – énergétique</p> <p><b>Option B :</b> Gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques <sup>(3)</sup></p> <p><b>BAC PRO</b> – maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités</p>	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> TP – Technicien(ne) d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles <sup>(4)</sup></p> <p>TP – Technicien(ne) d'intervention en froid commercial et climatisation <sup>(5)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation <sup>(6)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables <sup>(7)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) de maintenance en multimédia et électrodomestique <sup>(8)</sup></p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> TP – technicien(ne) d'intervention en équipements de cuisines professionnelles <sup>(4)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) d'intervention en froid commercial et climatisation <sup>(5)</sup></p> <p><b>CFP</b> – technicien(ne) d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air <sup>(6)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air <sup>(6)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) de maintenance en chauffage et en climatisation <sup>(7)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) de maintenance en appareil électroménager <sup>(8)</sup></p> <p>TP – technicien(ne) d'intervention en froid industriel</p>	<p><b>ACCORD 15 MAI 1991 : CQP CARRIER/LA CHÂTAIGNERAIE</b>, monteur dépanneur(euse) d'équipements frigorifiques de transport</p> <p><b>PV N° 10 : CQP CARRIER/LA CHÂTAIGNERAIE</b> monteur dépanneur(euse) d'équipements frigorifiques de transport</p>	<p><b>PV N° 11 : TITRE GRETA PAYS DE RANCE/LA FONTAINE DES EAUX</b> Technicien(ne) d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités</p> <p><b>PV N° 12 : TITRE CENTRE DES FORMATIONS INDUSTRIELLES</b> technicien(ne) en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines</p>

TITRES/CERTIFICATIONS				
NIVEAUX Éducation nationale	Diplômes	Ministère de l'emploi	Certificats de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
Niveau III	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> BTS – fluides énergies domotique (FED), option : froid et conditionnement de l'air</p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> BTS – fluides, énergie, environnement (FEE)</p> <p><b>option B :</b> génie climatique, <b>option C :</b> génie frigorifique, <b>option D :</b> maintenance et gestion des systèmes fluidiques et énergétiques.</p> <p>BTS – équipements techniques énergétique (ETE)</p> <p><b>option C :</b> froid et climatisation</p> <p>BTS – froid et climatisation</p> <p>DUT – génie thermique et énergie</p>	<p><b>Nouvelle dénomination :</b> TP – technicien(ne) supérieur de maintenance et exploitation climatique</p> <p><b>Ancienne dénomination :</b> TP – technicien(ne) supérieur de maintenance en conditionnement d'air</p>		<p>PV n° 6 : <b>TITRE école La Mache à Lyon</b> ingénierie et conduite d'affaires</p> <p>PV n° 8 : <b>TITRE école La Mache à Lyon</b> vendeur(euse)/négociateur(trice) international</p> <p>PV n° 9 : <b>TITRE IRECO/GRETA sud ISÈRE</b> concepteur(trice) en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles</p> <p>PV n° 14 : <b>TITRE CNAM/Lycée La Fontaine des eaux</b> frigoriste chargé(e) d'études et de climatisation</p>
Niveau II	<p><b>Ancienne dénomination :</b> DSFI – diplôme supérieur du froid Industriel (IFFI. – CNAM) (9)</p> <p><b>Licence professionnelle</b> énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service</p> <p>Pour les autres licences, voir la liste en annexe</p>			<p><b>Nouvelle dénomination :</b> <b>Titre</b> – responsable de conception, mise en place et maintenance des installations frigorifiques et climatiques (IFFI. – CNAM) (9)</p>
Niveau I	<b>Diplôme de spécialisation ingénieur en génies frigorifique et climatique</b> (IFFI)			

## **Article 2**

### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée illimitée.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 4**

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

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

Fait à Paris, le 25 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES LICENCES SPÉCIFIQUES AUX ACTIVITÉS DE LA BRANCHE

Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option génie climatique et froid industriel – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Froid industriel et commercial – Université de Bretagne Occidentale – Brest
Licence Professionnelle Licence professionnelle Domaine : Sciences Technologie Santé Mention : Énergie et Génie Climatique Spécialité : Froid industriel et conditionnement d'air – Université de Nantes
Licence Professionnelle Logistique spécialité Management de la chaîne du froid (transport et logistique) – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)
Licence Professionnelle Sciences, technologies, santé ; Mention Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique ; Spécialité Technologies du froid et énergies renouvelables – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université de Perpignan Via Domitia
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique Spécialité Technologies du froid et énergies renouvelables – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université de Perpignan Via Domitia
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique Spécialité : Froid, climatisation et contrôle de service, services énergétiques Domaine : Sciences, Technologies, Santé – Université de Pau et des Pays de l'Adour – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Génie climatique et froid industriel – Université de Lorraine – Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Physique, Sciences pour l'Ingénieur – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Bâtiment et construction option génie climatique et équipements du bâtiment – Université de Reims Champagne-Ardenne – Ministère de l'Éducation nationale
Licence Professionnelle Bâtiment et construction spécialité Génie climatique à qualité environnementale – Université Claude Bernard – Lyon 1 – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Commerce spécialité Technico-commercial en services et matériels thermiques et énergétiques – Université Pierre Mendès France Grenoble II (UPMF) – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Commerce spécialité Vente de produits et services énergétiques – Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne) – Ministère chargé de l'enseignement supérieur

Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option chargé d'affaires en génie climatique – Ministère de l'Éducation nationale – Université Rennes I
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option gestion de chantier et sécurité en génie climatique – Ministère de l'Éducation nationale – Université de la Rochelle
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique option gestion et maintenance des installations énergétiques – Université Paul Cézanne (Aix-en-Provence) Aix-Marseille III
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Sciences et technologies des énergies renouvelables : systèmes thermiques – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université Paul Sabatier – Toulouse 3
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Sciences et technologies des énergies renouvelables : systèmes électriques – Université Paul Sabatier – Toulouse 3 – Ministère chargé de l'enseignement supérieur
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique, spécialité Intelligence technique et énergétique du bâtiment – Université de Lorraine – Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Professionnelle Licence professionnelle Énergie et génie climatique, spécialité Gestion de ressources énergétiques et énergies nouvelles – Université de Lorraine – Ministère de l'Enseignement Supérieur
Licence Professionnelle Production industrielle option techniques nucléaires et radioprotection – Université de Strasbourg I. – Louis Pasteur – Ministère de l'Éducation nationale
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité maîtrise de la conception des installations de génie climatique – Université Paul Sabatier – Toulouse 3
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Chargé d'affaires en thermique du bâtiment – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Expertise énergétique – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université Claude Bernard – Lyon 1
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité Gestion et maintenance des installations énergétiques – Ministère chargé de l'enseignement supérieur – Université de Marne-la-Vallée (Seine-et-Marne)
Licence Professionnelle Énergie et génie climatique spécialité maîtrise de l'énergie et énergies renouvelables – Ministère de l'Éducation nationale – Université de La Réunion

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1850240M  
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise et aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, à la fois proportionnelle aux salaires et uniforme.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, la prime d'intéressement versée ne pourra se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

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

### *Objet et champ d'application de l'accord*

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

## **Article 2**

### *Modalités de mise en place*

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail.
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la DIRECCTE par l'employeur précisera dans un document les trois exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5<sup>e</sup> mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

## **Article 3**

### *Calcul de la prime d'intéressement*

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.



## Article 4

### *Bénéficiaires de l'intéressement*

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint du chef d'entreprise d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

## Article 5

### *Répartition entre les bénéficiaires*

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est égalitaire, calculée au prorata du temps de travail (y compris heures supplémentaires et complémentaires) pour les salariés à temps partiel. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

\* répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement.

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel =

$$\frac{\text{50 \% de la masse globale d'intéressement}}{\text{somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence}} \times \frac{\text{montant annuel individuel du salaire brut}}{\text{brut}}$$

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond prévue ci-après.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (art. R. 3314-3 code du travail). Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gteltes, primes sur objectifs...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, heures de délégation du personnel, etc.).

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 1/2 plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

## **Article 6**

### *Supplément d'intéressement*

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail par décision du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

## **Article 7**

### *Versement de la prime*

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

## **Article 8**

### *Option des versements de la prime d'intéressement*

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 9**

### *Information sur l'intéressement*

#### **9.1. Information collective**

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

#### **9.2. 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, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

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

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la DIRECCTE.

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 10**

### *Départ d'un salarié*

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

## **Article 11**

### *Suivi de l'accord*

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

## **Article 12**

### *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 de la commission ad hoc, 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 13**

#### *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 des relations 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.

Au plus tard, au 31 décembre 2020, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 14 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA PROTECTION DES NÉGOCIATEURS NATIONAUX

NOR : ASET1850242M  
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les parties ont souhaité affirmer la nécessité que les participants à la CPPNI issue de l'avenant à la convention collective du négoce de l'ameublement du 24 février 2017 puissent exercer leur mandat dans les conditions qui ne soient pas susceptibles d'affecter par ailleurs leur carrière professionnelle. L'engagement pris par ces participants au service de l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche postule en conséquence de leur assurer une protection similaire à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux dispositions de l'article L. 2411-3 du code du travail.

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

*Instance concernée*

La protection est accordée aux salariés des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations patronales représentatives, participant aux réunions de la CPPNI à raison de trois participants par organisation syndicale représentative de salariés et trois par organisation patronale représentative.

Cette protection ne pourra concerner qu'un seul salarié par entreprise pour chaque syndicat représentatif au plan national.

## **Article 2**

### *Condition de la protection*

Pour prétendre à la protection ci-dessus, l'intéressé doit avoir 18 ans et justifier d'au moins 1 année d'ancienneté dans une entreprise de la branche telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Cette condition d'ancienneté s'apprécie au cours des 5 années précédant le mandatement par l'organisation syndicale mandante.

## **Article 3**

### *Mandatement*

Les mandats donnés par les organisations syndicales représentatives de salariés ou patronales doivent être adressés à la FNAEM par lettre recommandée avec avis de réception. Ce mandat doit être renouvelé après chaque publication des arrêtés de représentativité. En conséquence, les organisations syndicales concernées procèdent à cette formalité pour la première fois dès la publication des arrêtés de représentativité 2017.

## **Article 4**

### *Information de l'employeur*

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante. Cette information sera faite par lettre recommandée avec avis de réception précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPPNI de branche.

## **Article 5**

### *Contestation du mandatement*

Lorsque l'employeur aura connaissance selon les modalités définies à l'article 4 ci-avant du mandatement d'un salarié de l'entreprise, la contestation éventuelle sera faite dans les conditions de l'article L. 2143-8 du code du travail.

## **Article 6**

### *Clause de rendez-vous*

Dans le dernier semestre de la seconde année d'application du présent accord, les partenaires sociaux examineront l'opportunité de son extension à d'autres commissions nationales professionnelles créées au niveau de la branche.

## **Article 7**

### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties au présent accord considèrent que son contenu et la protection qu'il instaure sont particulièrement adaptés à la représentation au sein de la branche des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sous réserve de son extension à cette date.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra également être dénoncé à tout moment.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations 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.

Fait à Paris, le 14 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(ALSACE)  
NOR : ASET1850267M  
IDCC : 2332

Entre :  
Syndicat de l'architecture ;  
UNSFA,

D'une part, et  
CFE-CGC BTP ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

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

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

La valeur du point est fixée à 7,73 € pour l'ensemble du territoire Alsace compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.



## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Strasbourg, le 22 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**  
**(AUVERGNE)**  
NOR : *ASET1850268M*  
IDCC : 2332

Entre :  
Syndicat de l'architecture ;  
UNSFSA,

D'une part, et  
CFE-CGC BTP ;  
CFDT SYNATPAU ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

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

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

La valeur du point est fixée à 7,81 € pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1850262M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndicat de l'architecture,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,04 € pour l'ensemble du territoire Limousin à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Limoges, le 24 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(LORRAINE)

NOR : ASET1850265M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndicat de l'architecture ;  
UNSFA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,64 € pour l'ensemble du territoire Lorraine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 21 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

NOR : ASET1850269M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndicat de l'architecture ;  
UNSFA,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;  
FG FO construction ;  
FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,80 € pour l'ensemble du territoire PACA compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.



## **Article 5**

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 37 DU 22 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX CONGÉS SPÉCIAUX POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX,  
AUX ACTIVITÉS EXTRAPROFESSIONNELLES ET À LA PARENTALITÉ

NOR : ASET1850257M

IDCC : 1801

Entre :

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui modifie les congés pour événements familiaux et de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 relative au défenseur syndical.

En conséquence :

- vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 à l'article 40 *a)* et *d)* ;
- vu l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la « Parentalité ».

Il est convenu conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance de réviser le texte comme suit.

## I. – « Article 40 a « Congés pour événements familiaux »

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les événements familiaux (naissances, mariages, remariage, Pacs et décès) donnent lieu au moment de leur survenance à un congé de courte durée dans les conditions suivantes :

Mariage remariage Pacs	du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté.
	de l'enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 jour sans aucune condition ancienneté.
	d'un frère ou d'une sœur	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
	du père de la mère du salarié ou d'un ascendant	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
Naissance	Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours sans aucune condition ancienneté
Décès	du conjoint ou partenaire d'un Pacs du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	d'un enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	du père ou mère du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du beau-père ou belle-mère <sup>(1)</sup> du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du frère ou sœur du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du conjoint d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour sans aucune condition ancienneté
Handicap chez l'enfant	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié ou de son conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
(1) Beau-père ou belle-mère : il s'agit du père ou de la mère du conjoint (par mariage, remariage ou Pacs), mais également du nouveau conjoint suite à un mariage, remariage ou Pacs du père ou de la mère du salarié.		

Pendant la durée des absences visées ci-dessus, la rémunération du salarié est maintenue et est assimilée à un temps de travail effectif.

Afin de bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux ci-dessus, le salarié doit justifier de la survenance de l'événement.

Les signataires conviennent que l'autorisation d'absence pour le mariage, remariage, Pacs, ne doit pas nécessairement être prise le jour de l'événement mais peut l'être dans la semaine calendaire précédant ou suivant le jour de l'événement.

Pour que cette absence puisse être décalée à la demande du salarié dans la semaine précédant ou suivant l'événement, l'information doit être portée par le salarié à la connaissance de l'employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois calendaire à compter du premier jour de l'absence. L'information doit être écrite.

## Article 40 d « Activités extraprofessionnelles »

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

## Défenseur syndical

Dans les entreprises de plus de 11 personnes, le défenseur syndical bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois ainsi que d'une autorisation d'absence pour formation dans la limite de 2 semaines tous les 4 ans.

### II. – Paternité

- paternité : 11 jours consécutifs pour un enfant sans condition d'ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail.
- 4 jours supplémentaires pour un enfant après 3 mois de présence effective.
- 18 jours consécutifs si naissances multiples sans aucune condition ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail ;
- 4 jours supplémentaires pour naissances multiples après 3 mois de présence effective. »

### III. – Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la signature de l'avenant.

### IV. – Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**DIALOGUE SOCIAL**  
**DANS LA BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850239M

Entre :

FFSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent protocole a pour objet de reconduire le dispositif professionnel du 4 novembre 2013 portant sur le dialogue social dans la branche des sociétés d'assurances pour une nouvelle durée de 4 ans soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce protocole s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le principe de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales et mis en place la mesure de l'audience de celles-ci. Les partenaires sociaux ont formalisé dans le présent protocole le rôle et les missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), création nouvelle de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi Travail.

La reconduction et l'actualisation du présent protocole démontrent la volonté de la profession de poursuivre et de renforcer un dialogue social efficace, responsable et loyal et qui participe ainsi à la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant entre partenaires sociaux, tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

- d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans l'ensemble de la profession ;
- de permettre une véritable consolidation de l'activité syndicale ;
- de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère pertinent pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du principe de non-discrimination en raison de l'exercice de responsabilités syndicales.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, et de l'accord du 3 mars 1993.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 10, 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

#### Article 2

##### *Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche*

L'article L. 2121-1 du code du travail dispose que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités sociaux et économiques ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- effectifs d'adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui, tout en remplissant les critères ci-dessus :

- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités sociaux et économiques quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

#### Article 3

##### *Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche*

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée par l'administration tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou, lorsqu'ils existent, des comités sociaux et économiques, dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales représentatives pour les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations syndicales salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour les 4 ans à venir (2018/2021) ainsi que le poids de leurs audiences respectives mesurées en pourcentage.

## TITRE II

### **FINANCEMENT ET ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

#### SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>

#### FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

##### **Article 4**

##### *Détermination des moyens financiers*

Le dialogue social de branche est financé par une contribution annuelle à la charge des sociétés visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2016 (cf. annexe I).

##### **Article 5**

##### *Attribution des moyens financiers*

Le montant de la contribution visée à l'article 4 (déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7) est réparti chaque année entre les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations syndicales salariées représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage.

Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation syndicale représentative, sont reportées et affectées par organisation syndicale concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque organisation est acquise pour la seule durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2021.

Entre outre, dans l'hypothèse où il resterait des sommes non dépensées à l'échéance du présent protocole et sous réserve qu'un nouvel accord professionnel soit conclu pour les années 2022-2025, ces sommes seraient agrégées au nouveau budget général pour être réparties entre les organisations syndicales représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

##### **Article 6**

##### *Utilisation des moyens financiers*

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et cotisations sociales des permanents syndicaux qu'elle désigne en application de l'article 10.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées chaque année peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une liste limitative est fixée par les statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

## SOUS-TITRE II

### ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

#### **Article 7**

##### *Objet*

L'association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Article 8**

##### *Missions*

L'association a notamment pour missions :

- d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- de rembourser aux entreprises concernées les salaires et cotisations sociales du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 ;
- de rembourser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;
- d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
- de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comportant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organismes paritaires de branche.

#### **Article 9**

##### *Publication et certification des comptes*

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire aux comptes.

## TITRE III

### PERMANENTS SYNDICAUX

#### SOUS-TITRE I<sup>er</sup>

##### MISE À DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

#### **Article 10**

##### *Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux*

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1<sup>er</sup>, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps ou à temps partiel dans les seules entreprises de 1 000 salariés et plus <sup>(1)</sup>.

---

(1) Avec un seuil minimum de 10 heures par semaine.



Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que – sauf accord particulier avec l'entreprise – l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 4 ans renouvelable selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est possible qu'elle prenne fin à mi-mandat, soit après 2 ans, à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 3 mois à son employeur.

En outre, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus pourrait représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

## **Article 11**

### *Garanties durant l'exercice du mandat syndical*

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les permanents à temps complet voient l'exécution de leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant cette durée.

À ce titre, le permanent syndical est maintenu pour ordre dans la comptabilisation des effectifs et conserve l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet, à mi-temps ou à temps partiel du salarié à l'organisation syndicale emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute relation de commettant à préposé cesse entre l'entreprise et ledit salarié.

## **Article 12**

### *Rémunération des permanents syndicaux*

I. – L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes, comme si le permanent syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents syndicaux sont défrayées des salaires et cotisations sociales de toute nature inhérents à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comporte des éléments variables, les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

- s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;

- s’agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1<sup>er</sup> janvier de l’exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondant à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l’exercice précédent.

Lorsque ces personnels sont embauchés en cours d’année, les salaires à prendre en compte correspondent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Concernant les salariés administratifs dont la rémunération comporte des éléments variables, les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l’exclusion des remboursements de frais :

Les sommes perçues par les permanents syndicaux au titre de la participation ou de l’intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l’occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à remboursement à l’entreprise par l’association précitée. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l’ancienneté pour la part d’ancienneté située en dehors du détachement.

II. – Les salariés détenteurs d’un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l’exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d’évolution de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération des salariés évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l’entreprise, comme s’ils continuaient à y exercer leur activité. Ils bénéficient également du taux d’évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé – entre un représentant de la direction de l’entreprise et un responsable de l’organisation syndicale – à un examen de la situation individuelle de l’intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l’entreprise, soit traitée dans l’esprit de la politique salariale de l’entreprise.

## **Article 13**

### *Principe de non-cumul des mandats*

Le mandat de permanent syndical à temps complet ou à mi-temps ou à temps partiel dans les seules entreprises de 1 000 salariés et plus est incompatible avec l’exercice d’un mandat au sein du conseil d’administration de l’entreprise.

En outre, un permanent syndical à temps complet ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d’entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d’entreprise, ou, lorsqu’il existe, de membre du comité social et économique.

Tout mandat, désignation, candidature ou élection en contradiction avec ce qui précède aurait pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l’entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois, l’intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu’électeur.

L’activité du permanent syndical est exclusivement consacrée à la profession de l’assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions syndicales au niveau national.

## **Article 14**

### *Échéance du mandat*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de mise à disposition, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

- soit par le salarié, de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;
- soit par l'organisation syndicale, du renouvellement de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat de permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelque raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite de l'activité de permanent.

## **SOUS-TITRE II**

### **VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES DURANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE**

## **Article 15**

### *Certification et formation*

#### **15.1. Certification destinée aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche**

Les organisations signataires définissent ensemble le parcours préparant à l'obtention d'un certificat attestant de leurs compétences en matière économique et sociale.

Un cycle de formation est mis en œuvre annuellement si un nombre suffisant de candidats est réuni pour organiser une promotion. Un appel à candidatures est réalisé chaque année.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont pris en charge prioritairement au titre du compte personnel de formation.

#### **15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet**

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié concerné continue à voir son compte personnel de formation alimenté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le financement des actions de formation des salariés concernés relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

## **Article 16**

### *Validation de l'expérience acquise lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche*

#### **16.1. Éligibilité**

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

- les permanents syndicaux à temps complet ;
- les permanents syndicaux à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

## 16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1, soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci sont incités à faire reconnaître les compétences acquises en matière de dialogue social, en vue de l'obtention de toute certification de nature à préparer leur retour ou leur évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la validation des acquis l'expérience (VAE) est encouragé.

Le financement de ces actions de VAE relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

### **Article 17**

#### *Gestion des carrières*

##### 17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. À cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes informations utiles, de nature professionnelle, seront examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin notamment de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

À l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise examinera la situation de l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences – formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience... – seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une proposition de poste d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les formations et les actions correspondantes définies d'un commun accord.

##### 17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, elles invitent les services de ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à situation comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

## TITRE IV

### PARTICIPATION À LA VIE PARITAIRE

#### SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>

#### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

#### **Article 18**

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

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire professionnelle ainsi que la commission paritaire d'interprétation.

#### **Article 19**

##### *Missions*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ayant dans ses missions notamment de réguler la concurrence entre les sociétés relevant de son champ professionnel ;
- se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
  - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et des jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@ffa-asurance.fr).

#### **Article 20**

##### *Fonctionnement*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation "interprétation et conciliation".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

## A. – En formation plénière

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion plénière de la CPPNI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> et parmi leurs responsables statutaires.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- 3 salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés,
- 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employeurs est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ces mandats. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

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

Chaque organisation représentative bénéficie d'un temps de préparation pour les CPPNI en formation plénière. Ce temps de préparation est au maximum de 4 demi-journées par an et dans la limite de deux représentants par organisation représentative.

## B. – En formation « interprétation et conciliation »

La commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est également chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation des cinq textes conventionnels appliqués dans la branche <sup>(1)</sup>.

### Saisine

La commission peut être saisie par la FFA et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires. Elle se réunit dans les 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite de saisine.

En outre, à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

### Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche, signataire de la convention collective

---

(1) La CCN du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires, la CCN du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 juillet 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction.

ou accord professionnel concerné et pour les employeurs, de représentants d'un nombre égal à celui des salariés.

#### Fonctionnement

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

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

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires ; un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les organisations d'employeurs communiquent aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

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

### Article 21

#### *Indemnisation des salariés*

##### I. – Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur tant pour les commissions paritaires que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'art. 20-A dernier alinéa).

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existant éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;
- les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés participant aux commissions paritaires professionnelles de façon à apporter les correctifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

##### II. – Remboursement de frais

Les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 18. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité, ou, lorsqu'ils existent, membres du comité économique et social).

1. Les modalités de cette prise en charge sont fixées comme suit :

##### a) Dépenses de transport

Train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1<sup>re</sup> classe.



Avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique, des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances incommodes, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 € du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1<sup>re</sup> classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

#### *b) Frais de repas*

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par repas.

#### *c) Frais d'hébergement*

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 110 € par nuit, petit-déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- originaux des billets de train (ou justificatifs en cas de billets dématérialisés) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- original de la note de restaurant ;
- original de la note d'hôtel ;
- justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minimales annuelles au plan professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée par la FFA qui en a délégué la gestion à GPSA.

## SOUS-TITRE II

### AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

#### **Article 22**

##### *Constitution des délégations et indemnisation des salariés*

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.



## SOUS-TITRE III

### RÉUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

#### **Article 23**

##### *Participation à des réunions syndicales statutaires*

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives applicables.

Pour les salariés administratifs, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, dans la limite individuelle de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 19 - I, dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs, ainsi qu'aux entreprises concernées.

## TITRE V

### AGENDA SOCIAL DE BRANCHE

#### **Article 24**

##### *Thèmes et calendrier des négociations annuelles*

Les partenaires sociaux se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

À l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus ainsi que le calendrier des réunions de négociation sont transmis par la délégation des employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

TITRE VI  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 25**

*Dispositions transitoires*

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2017, sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives dans la branche et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2018.

**Article 26**

*Date d'effet*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 2021 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2021, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

*(art. 4 du protocole d'accord du 7 novembre 2017  
relatif au dialogue social dans l'assurance)*

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixée à 5 € par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2016, soit 142 296 salariés et ceci pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données sociales FFA).

Brochure n° 3346

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

AVENANT N° 10 DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT

NOR : ASET1850255M  
IDCC : 2642

Entre :

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

D'une part, et

CGT ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une entreprise de la branche de la production audiovisuelle s'est vu contester le recours au forfait sans référence horaire pour la fonction de producteur (catégorie hors niveau) par l'inspection du travail, au motif que celui-ci n'était pas un cadre dirigeant participant à la direction de l'entreprise.

Cette position remet en cause la capacité de conclure avec certains salariés de catégorie I ou HN des conventions de forfait sans référence horaire, alors que dans le même temps cette catégorie n'a pas accès au forfait jours du fait de la rédaction de la convention collective.

Le titre 1<sup>er</sup> du présent avenant vise à réserver la conclusion de forfait sans référence horaire aux seuls cadres dirigeants, participant à la direction de l'entreprise et à ouvrir la conclusion de forfait en jours aux salariés de catégorie I et HN.

Le titre 2 du présent avenant vise à rendre plus efficiente la règle d'indemnisation des jours fériés chômés, suite à des interprétations divergentes du texte. Il est aussi prévu de prendre en compte les améliorations intervenues par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 sur les congés pour événements familiaux.

TITRE 1<sup>ER</sup>  
**CONVENTION DE FORFAIT**

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

*Convention de forfait en heures*

A. – Salariés visés

L'avant-dernière phrase de l'article VI.7.1.1 est modifiée comme suit :

« Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II et IIIA. »

B. – Régime juridique

À la fin de l'article VI.7.1.2, il est ajouté les paragraphes suivants :

- « Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :
- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
  - les modalités de décomptes des heures travaillées et de prises des jours de repos ;
  - la rémunération ;
  - l'incidence des absences. »

**Article 2**

*Convention de forfait en jours*

A. – Salariés visés

L'avant-dernière phrase de l'article VI.7.2.1 est modifiée comme suit :

« Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II, IIIA et IIIB. »

B. – Régime juridique

Le dernier paragraphe de l'article VI.7.2.2 est rédigé comme suit :

« Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour bénéficie au moins une fois chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées :

- l'organisation et la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées et la charge de travail qui en résulte ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- sa rémunération ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise. »

À la fin de l'article VI.7.2.2, il est ajouté les deux paragraphes suivants.

« Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- les modalités de décomptes des jours travaillés et de prises des jours de repos ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences ;
- la possibilité de réaliser des jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel et leur modalité de rémunération.

À défaut de disposition prévue dans l'accord ou la charte de l'entreprise conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, la convention de forfait fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion des outils numériques mis à sa disposition par l'em-

ployeur pour l'exercice de sa mission, dès lors qu'il est dans une période de repos journalière ou hebdomadaire, ou en période de congés. »

### **Article 3**

#### *Convention de forfait sans référence horaire*

Le premier paragraphe de l'article VI.7.3.1 est modifié comme suit :

« Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues uniquement pour les cadres réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- participation effective à la direction de l'entreprise ;
- responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- rémunérations parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement ;
- fonction relevant du niveau I ou HN de la catégorie A. »

Le second paragraphe de l'article VI.7.3.1 est supprimé.

### **Article 4**

#### *Modifications de la numérotation des articles du code du travail*

Au sein de l'article VI.7.1.3, la référence à l'article L 212-5-1 est remplacée par la référence à l'article L. 3121-33 du code du travail.

Au sein de l'article VI.7.2.2, la référence aux articles L 212-1 et L 212-7 alinéa 2 est remplacée par la référence aux articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27 du code du travail.

Au sein de l'article VI.7.3.2, la référence aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

## **TITRE II**

### **JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

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

Précision sur l'indemnisation des jours fériés chômés :

À l'article VII.2.2 de la convention collective, le 2<sup>e</sup> paragraphe est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous CDDU, lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, est compris dans une période couverte par un contrat de travail d'une durée supérieure à 10 jours de travail effectif, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié). »

#### **Article 2**

##### *Congés exceptionnels*

À l'article VII.3.1, le nombre de jours de congés, sans condition d'ancienneté, est modifié comme suit :

- « – décès conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours
- décès d'un parent : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : 3 jours ouvrés. »

Il est ajouté à cet article le cas suivant :

- « – survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ».

À l'article VII.3.2, le nombre de jours de congés, sous condition d'ancienneté, est modifié comme suit :

« – décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un Pacs : 1 jour ouvré supplémentaire ».

Les jours de congés sans condition d'ancienneté étant augmentés, les jours de congés supplémentaires prévus en cas de décès d'un enfant ou d'un père ou d'une mère sont supprimés.

### **Article 3**

#### *Congé pour enfant malade*

À l'article VII.4, le premier paragraphe est modifié comme suit :

« En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, ou en raison du handicap, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. »

### **Article 4**

#### *Maladie grave*

À la suite de l'article VII.5, il est ajouté un article VII.6 rédigé comme suit :

« Article VII.6

#### *Maladie grave*

Conformément à l'article L. 1226-5 du code du travail, tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

### **Article 5**

#### *Modification de la numérotation des articles du code du travail*

Au titre VII, les numéros d'articles du code du travail sont modifiés comme suit :

ANCIENNE NUMÉROTATION	NOUVELLE NUMÉROTATION
Article L. 223-7	Articles L. 3141-17 et suivants
Article L. 222-1	Article L. 3133-1
Article L. 222-1-1	Article L. 3133-2
Article L. 212-16	Articles L. 3133-7 et suivants
Articles L. 122-25 et suivants	Articles L. 1225-1 et suivants
Article L. 122-26-3	Article L. 1225-45

À l'article VII.1.1, le terme « DIF » est remplacé par « CPF ».

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 63 DU 12 OCTOBRE 2017  
À L'ACCORD DU 22 MARS 2004 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1850264M  
IDCC : 1951

---

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les dispositions relatives à la loi Eckert du 13 juin 2014, au sein de l'accord prévoyance du 22 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

**Article 2**

*Dispositif*

Suite au rapport de la Cour des comptes rendu public en juillet 2013, la loi dite « loi Eckert », a été promulguée le 13 juin 2014 afin d'inciter les organismes d'assurance à plus de responsabilités. La loi Eckert vient renouveler les règles applicables aux contrats d'assurance-vie non réclamés.



Elle crée notamment une obligation de dépôt des sommes non réclamés à la Caisse des dépôts et consignations, et renforce les droits des bénéficiaires pour le versement des capitaux décès tout en développant les obligations d'information et de communication à la charge de l'organisme assureur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent rappeler leur attachement à l'application de cette loi au niveau du contrat mettant en place le régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

En conséquence, ils entendent modifier comme suit l'avenant du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire :

#### Revalorisation post-mortem

Si le contrat d'adhésion garantit, en cas de décès du participant assuré (ou de décès du conjoint assuré pour la seule garantie double effet conjoint), le versement par Humanis Prévoyance en sa qualité d'organisme assureur, d'un capital forfaitaire, d'une allocation forfaitaire ou d'une rente, celui-ci est revalorisé à compter de la date du décès jusqu'à la réception de l'intégralité des pièces justificatives nécessaires au règlement des prestations selon les conditions définies au contrat d'adhésion. La revalorisation ne peut être inférieure au taux minimum réglementaire.

Ainsi, le capital et/ou l'allocation, les arrérages de rente dus non versés par Humanis Prévoyance, en euros garantis en cas de décès, produisent de plein droit intérêt, net de frais, pour chaque année civile, à compter du jour du décès du participant assuré, au minimum à un taux égal au moins élevé des deux taux suivants :

- la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente ;
- le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente.

La revalorisation post-mortem ne s'applique pas lorsque le capital ou l'allocation est versé au(x) bénéficiaire(s) dans la limite des frais d'obsèques réels engagés.

Par exception à ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent au capital et/ou à la rente assurée par l'OCIRP, selon les garanties du contrat.

À compter de la date du décès du participant et jusqu'à la date de réception par Humanis Prévoyance, en sa qualité de gestionnaire, des pièces nécessaires au paiement de la prestation, la prestation mentionnée au contrat – qu'elle soit versée sous forme de capital ou de rente – est revalorisée dans les conditions prévues à l'article R. 132-3-1 du code des assurances.

Il est précisé que la date de prise en compte du décès du participant est la date à laquelle Humanis Prévoyance est informée du décès, par la réception de l'acte de décès.

#### Délai de versement

Dans les 30 jours qui suivent la réception de l'intégralité des pièces précitées, l'organisme assureur verse la prestation en cas de décès aux(x) bénéficiaire(s) désigné(s). Au-delà de ce délai, les sommes non versées produisent de plein droit intérêt au double du taux légal durant 2 mois puis à l'expiration de ce délai de 2 mois, au triple du taux légal.

### Article 3

#### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités des entreprises.

#### **Article 4**

##### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5**

##### *Dépôt. – Entrée en vigueur. – Extension*

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

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

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

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

Fait à Paris, le 12 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

---

AVENANT N° 64 DU 12 OCTOBRE 2017  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN FONDS SOCIAL  
ADOSSÉ AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE LA BRANCHE

NOR : ASET1850266M  
IDCC : 1951

---

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

FCM FO ;

CFTC métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de créer un fonds social adossé au régime de prévoyance de la branche.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable aux cabinets ou entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

**Article 2**

*Dispositif*

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de l'introduction d'un nouvel article 10.7 au sein de la convention collective visée ci-dessus et rédigé comme suit :

« Suite aux bons résultats du régime de prévoyance de la branche, les partenaires sociaux des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ont convenu de créer un fonds social dédié aux entreprises de la branche adhérentes à Humanis prévoyance pour le régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux membres de la commission paritaire permanente délèguent le pilotage du fonds social = à l'APASEA (association paritaire des actions sociales et culturelles des experts en automobile).

Humanis prévoyance assurant le régime de prévoyance sera en charge de la gestion du fonds social dédié pour le compte de l'APASEA.

L'APASEA sera chargée de contrôler la bonne gestion du fonds social dédié géré par l'institution de prévoyance.

Le fonds social dédié permettra la prise en charge de prestations d'actions sociale et le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels.

Le règlement du fonds social dédié précisera les règles de fonctionnement du fonds et des modalités d'attribution des aides.

Les bénéficiaires du fonds social dédié sont :

- les salariés des entreprises adhérentes à Humanis prévoyance et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés et leurs ayants droit bénéficiant du régime de la portabilité ;
- les anciens salariés affiliés auprès des assureurs au titre d'une ou de plusieurs garanties et les bénéficiaires d'une rente OCIRP au titre d'une rente éducation.

Le financement du fonds social dédié consistera à l'utilisation des excédents du régime dans la limite de 100 000 € pour l'exercice 2017 et ensuite en fonction des résultats du régime de prévoyance de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile.

Les fonds provenant du régime de branche seront détenus par l'institution de prévoyance gestionnaire du fonds social dédié.

Le fonds social dédié ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile ».

Le fonds social dédié est mis en place à compter de la signature de l'accord jusqu'au 31 décembre de l'année en cours puis sera renouvelable annuellement par tacite reconduction jusqu'à dénonciation de l'accord ».

### **Article 3**

#### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités des entreprises.

### **Article 4**

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5**

#### *Dépôt. – Entrée en vigueur. – Extension*

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

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

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

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

Fait à Paris, le 12 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

**AVENANT DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI**

NOR : ASET1850235M  
IDCC : 2120

Entre :

AFB,

D'une part, et

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFDT banque ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

La convention collective de la banque du 10 janvier 2000 traite en ses articles 6, 7 et 8 des compétences, de la composition et du fonctionnement de la commission paritaire de la banque.

La commission paritaire de la banque est ainsi compétente pour négocier et conclure des accords collectifs. Elle peut aussi être réunie en formation « interprétation et conciliation » et en formation « recours ».

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

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de la banque, résultant notamment des articles 6, 7 et 8 de la convention collective de la banque, ne

sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, dans la mesure où elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

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

Outre les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, précisées ci-après, l'article 24 de la loi du 8 août 2016, citée précédemment, confie notamment aux branches professionnelles la mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, en cohérence avec l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

La première réunion de la CPB, en formation CPPNI, suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, fera l'objet d'un échange sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles missions qui lui sont dévolues.

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

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

Les parties conviennent que la commission paritaire de la banque se voit conférer la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

## **Article 1.1**

### *Attributions de la CPPNI*

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

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

À l'occasion de la présentation de ce rapport, un bilan du fonctionnement de la CPPNI est réalisé.

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

Pour permettre à la CPPNI d'exercer pleinement les missions, telles qu'énoncées ci-dessus, l'AFB veillera à la bonne information de cette instance, dans des délais raisonnables.

## **Article 1.2**

### *Réunion de la CPPNI*

La CPB en sa qualité de CPPNI se réunit au moins trois fois par an, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 alinéa 3.

## **Article 1.3**

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

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

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

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPB agissant en qualité de CPPNI de suivre la négociation d'entreprise au sein de la branche. Cette transmission sera assurée une fois par trimestre par le secrétariat de la CPB, via la messagerie, auprès du représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche AFB.

## **Article 2**

### *Durée et suivi de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

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

## **Article 3**

### *Révision ou dénonciation*

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

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

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

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

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

## **Article 4**

### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant est notifié par l'AFB à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche banque.

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

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

AVENANT N° 26 DU 31 JANVIER 2018  
À L'AVENANT N° 17 DU 21 JUILLET 2011 RELATIF À L'ATTRIBUTION  
DES MÉDAILLES DU TRAVAIL

NOR : ASET1850254M

IDCC : 2257

---

Entre :

CDF ;

SCMF ;

ACIE,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la CPNI du 14 décembre 2017 sur des différences constatées portant sur le montant de la réévaluation des primes accordées pour les différentes médailles du travail dans la branche.

L'ensemble des parties présentes à l'unanimité ont décidé de mettre à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018 le montant de ces primes en modifiant l'article 3.

Les autres articles de l'avenant n° 17 restent inchangés.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Casinos.

## MODIFICATION DE L'ARTICLE 3 DE L'AVENANT N° 17 DU 21 JUILLET 2011

L'article 3 est abrogé et modifié comme suit :

### 3. Primes de médailles du travail

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

MÉDAILLE D'HONNEUR d'État		ANCIENNETÉ dans la branche à la date de l'obtention du diplôme d'État	MONTANT BRUT de la prime
Années de service (années de travail)	Médaille		
20 ans	Argent	20 ans	795,36 €
30 ans	Vermeil	30 ans	1 060,49 €
35 ans	Or	35 ans	1 590,94 €
40 ans	Grand or	40 ans	1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être infé- rieur au montant de la prime 35 ans « Or ». Soit pour l'année 2018 le PMSS : 3 311 €
Les montants sont arrondis au centième (de 5 à 9 nombre supérieur).			

Il est précisé que les conditions d'ancienneté s'apprécient par addition des périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus, seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Quel que soit le nombre de demandes de médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d'« argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 060,49 € correspondant à la médaille « vermeil ».

### DATE D'EFFET. – DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2018, sans effet rétroactif concernant uniquement le montant de réévaluation du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

## DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2017  
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1850238M  
IDCC : 1558

Entre :

CICF,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la céramique se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La branche ayant déjà institué, en son sein, une commission paritaire de négociation ainsi qu'une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, les partenaires sociaux ont décidé de réunir ces deux instances pour créer la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Les règles de fonctionnement des instances paritaires de la branche sont régies par le présent accord et seront dissociées selon l'instance concernée.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions d'accord antérieur qui ont le même objet.

- l'accord national professionnel relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries céramiques de France du 28 avril 2015 ;
- l'accord de branche relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France du 12 novembre 2015 ;
- l'accord de branche portant modification de l'article G 28 de la convention collective des industries céramiques de France du 14 juin 2016.

#### CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, des établissements et des salariés relevant de la convention collective des industries des céramiques de France (CCN n° 1558).

#### TITRE I<sup>ER</sup>

### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

#### PARTIE 1

#### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION DANS SON RÔLE DE NÉGOCIATION

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

##### *Missions de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

La CPPNIC par rapport à la négociation a pour rôle de :

- se réunir en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNE-FP ;
- définir son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail. L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir. Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance ;
- définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1558, s'agissant des dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs acquis, à la sécurisation des dispositions conventionnelles et des accords de branches conclus antérieurement aux dispositions de la loi travail et des ordonnances la concernant, aux rapports entre les dispositions conclues au niveau de la branche et autres champs collectifs de négociations ;
- représenter la branche céramique, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ainsi que tous les autres thèmes ;
- l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- exercer les missions d'observatoire paritaire mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

- recevoir les conventions et accords d'entreprise notamment ceux comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ainsi que tous les autres thèmes dans sa mission d'observatoire de la négociation de branche, conclus par les groupes, les entreprises ou les établissements de la céramique.

Les membres de la CPPNIC dans leur mission d'observatoire, porteront une attention particulière aux dispositions de ces conventions et accords correspondant notamment à la mise en œuvre d'une disposition législative et pour lesquelles il y a absences au niveau de la branche de stipulations portant sur le même objet.

S'il ne revient pas à l'observatoire un rôle de validation ou non des accords transmis à la branche, il convient toutefois de souligner que les accords et avenants de révision sont légalement soumis à des conditions de validité, et que leur inobservation conduit à ce qu'ils soient réputés non écrits.

S'il surgit à ce propos une contestation quant à la validité des conditions de conclusion d'un accord ou avenant de révision d'un accord, ayant pour effet que ce dernier devienne réputé non écrit, cette information devra être portée à la connaissance des membres de l'observatoire dans des conditions d'information identiques à celles ayant conduit à la transmission de l'accord.

La partie signataire d'un accord ou avenant ayant fait l'objet d'une transmission, qui exerce son droit à la dénonciation de celui-ci, est dans les mêmes conditions invitée à en informer la branche

Sur la base des informations reçues, les membres de la CPPNIC devront pouvoir faire des propositions d'amélioration des garanties collectives, des conditions de travail et l'emploi dans la branche.

### **Article 1.1**

#### *Mission de veille des conditions de travail et d'emploi*

Il est rappelé que la mission de veille des conditions de travail et d'emploi dévolue à la CPPNIC est complémentaire de la mission conférée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

En effet, la CPNE-FP doit être informée sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible. Elle doit également étudier l'évolution de l'emploi. Dans le cadre de cette mission de veille de l'emploi, la CPNE-FP établie une fois par an un bilan sur ce sujet.

La CPNE-FP conserve cette prérogative de veille de l'emploi et décide que son bilan soit présenté, à titre d'information, une fois par an à la CPPNIC.

Quant à la mission de veille des conditions de travail, et l'emploi, cette dernière relève des sujets traités à la CPPNIC notamment à travers l'analyse du rapport annuel d'activité.

La commission établira, une fois par an – avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre de l'année n + 1 – un bilan portant sur :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté, travail de nuit...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'incapacités déclarées par la médecine du travail ;
- des dispositions négociées dans la branche en rapport à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail, visant à renforcer la sécurité et garantir la santé des travailleurs ;
- la rémunération ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- la présentation du rapport fait pour la CPNE-FP sur l'évolution de l'emploi ;
- les accords collectifs d'entreprises relatifs à la durée du travail, à la répartition et aménagements des horaires, au repos, aux congés payés, au compte épargne-temps.

Les thèmes listés dans l'accord ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (H/F) et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) sera faite. Les résultats seront présentés par branche métier afin de pouvoir mieux étudier la concurrence des entreprises dépendant du même secteur d'activité. L'établissement du bilan devra assurer l'anonymat des entreprises ayant répondu.

Ces accords doivent être communiqués par les entreprises à la CPPNIC via l'adresse e-mail suivante : [juridique@ceramique-france.fr](mailto:juridique@ceramique-france.fr), dans un délai maximum de 1 mois à compter de la réception du récépissé de validation de l'accord par la DIRECCTE. L'envoi de l'accord doit être accompagné du récépissé de validation de la DIRECCTE.

Lorsque l'employeur transmet les accords à la commission, il doit en informer les autres parties à la négociation ainsi que les signataires de l'accord.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être masqués. Il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que la qualité des négociateurs et des signataires de l'accord et le cas échéant leur attache syndicale respective.

La CPPNIC accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne préjugera 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 des accords.

Le rapport établi permettra aux partenaires sociaux de la branche d'étudier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre au rapport une contribution écrite synthétique, contribution pouvant porter sur des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour rappel, les salariés appelés à négocier en entreprise ont la possibilité de prendre attache auprès des organisations syndicales représentatives, pour se faire assister dans cette négociation par un salarié mandaté. De même, ne peuvent pas avoir mandat pour négocier et conclure des accords collectifs de travail, les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré).

## **Article 1.2**

### *Information de l'ouverture de négociations*

L'obligation est faite aux entreprises d'informer les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche des industries céramiques Françaises de l'ouverture de négociation collective.

## **Article 2**

### *Membres de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

La CPPNIC par rapport à la négociation comprend 4 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales et patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs feront connaître par écrit (courriel ou courrier), auprès du secrétariat de la commission, les noms de leurs représentants au plus tard 2 jours ouvrés avant la réunion.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle. Cette dernière ne pourra pas conduire à avoir plus de 4 représen-

tants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants d'employeurs au sein de la CPPNIC. Elle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Les représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs devront être désignés, par écrit, auprès du secrétariat de la commission.

### **Article 3**

#### *Présidence de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

Le mandat de président est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

### **Article 4**

#### *Secrétariat de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

Le secrétariat de la commission est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes rendus, procès-verbaux de la réunion conformément aux positions exprimées ;
- adresser, dans les conditions légales, un exemplaire de tout accord de branche signé, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et organisations représentatives des employeurs à ce même niveau, en assurer le dépôt et demande d'extension.

### **Article 5**

#### *Convocation de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit selon l'agenda social.

Le secrétariat convoque les organisations syndicales représentatives membres de la commission 10 jours ouvrés avant la date de réunion prévue.

Chaque organisation syndicale reçoit les documents dans la mesure du possible au minimum 5 jours ouvrés avant les réunions préparatoires.



## **Article 6**

### *Déroulement de la réunion de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit entre six et dix fois par an.

Chaque fois que les membres de la commission participent aux réunions ainsi qu'aux réunions préparatoires, le temps consacré à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif dans les limites accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Le président dirige les débats et veille au bon déroulement des réunions.

Le secrétariat rédige les comptes rendus des réunions. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus.

## **Article 7**

### *Fonctionnement de la commission paritaire permanente dans son rôle de négociation*

En cas de conclusion d'accords ou d'avenants collectifs de branche, la validité des textes suit les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

En ce qui concerne les réunions préparatoires, ces dernières sont régies par les dispositions de l'article 36 du présent accord.

## **PARTIE 2**

### **COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION DANS SON RÔLE DE CONCILIATION**

## **Article 8**

### *Missions de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation*

Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- examine les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- recherche amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

## **Article 9**

### *Membres de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation*

Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux réunions de la commission.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée de concilier.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

## **Article 10**

### *Présidence de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation*

Lorsqu'elle intervient dans son rôle de conciliation, la CPPNIC procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un président et d'un vice-président de séance.

Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

## **Article 11**

### *Secrétariat de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation*

Le secrétariat de la commission dans son rôle de conciliation est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

## **Article 12**

### *Fonctionnement de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation de litiges individuels*

La commission dans son rôle de conciliation peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté en rapport à une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est de tenter de faire concilier les parties.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors de leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rend une décision à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés. Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;
- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 21 du présent accord. Les parties au litige sont tenues de respecter la décision de la commission, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

### **Article 13**

#### *Fonctionnement de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation de litiges collectifs*

La commission dans son rôle de conciliation est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

### **Article 14**

#### *Déroulement de la réunion de la commission paritaire permanente dans son rôle de conciliation*

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procédera aux remboursements des frais engagés conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes rendus des réunions et avis, sous le contrôle des présidents et vice-présidents de la CPPNIC dans son rôle de conciliation. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La CPPNIC dans son rôle de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Lorsque la commission siège en tant que commission de conciliation, le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présent en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

### PARTIE 3

#### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION DANS SON RÔLE D'INTERPRÉTATION

##### **Article 15**

##### *Missions de la commission paritaire permanente dans son rôle d'interprétation*

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- règle les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- résout les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

## Article 16

### *Membres de la commission paritaire permanente dans son rôle d'interprétation*

La CPPNIC comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Toutefois, seuls les titulaires voteront ; les suppléants ne participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire absent.

Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux réunions de la commission.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter ou de concilier.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

## Article 17

### *Présidence de la commission paritaire permanente dans son rôle d'interprétation*

La CPPNIC lorsqu'elle intervient dans son rôle d'interprétation procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un président et d'un vice-président.

Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation d'employeurs.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

## Article 18

### *Secrétariat de la commission paritaire permanente dans son rôle d'interprétation*

Le secrétariat de la commission est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;

- d’assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d’établir les comptes rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

## **Article 19**

### *Saisine de la commission paritaire permanente dans son rôle d’interprétation*

La CPPNIC est obligatoirement saisie en cas de demande d’interprétation :

- soit à l’initiative d’une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l’initiative d’une direction d’entreprise ;
- soit à la demande expresse du juge ou du conseiller en charge de régler le litige en cas de procédure judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective ou des accords nationaux concernés et être accompagnée d’un exposé résumant l’origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d’explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l’ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre reçoit, avec la convocation, l’ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d’un commun accord, se tenir à la suite d’une réunion paritaire déjà programmée.

## **Article 20**

### *Déroulement de la réunion de la commission paritaire permanente dans son rôle d’interprétation*

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l’entreprise ou l’établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procédera aux remboursements des frais conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d’échanges et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n’assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes rendus des réunions et avis, sous le contrôle du président et du vice-président de la CPPNIC. Si la rédaction d’un extrait de décision s’avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent par collègue) sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, le secrétaire de séance rédige des avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

## **Article 21**

### *Fonctionnement et modalités de vote de la commission paritaire permanente dans son rôle d'interprétation*

La commission dans son rôle d'interprétation, est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la commission peut :

- émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents ;

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur d'avis. Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité, cette dernière est renvoyée à la CPPNIC dans son rôle de négociation pour acter le point dans le cadre d'un accord.

- dresser et signer un procès-verbal afin d'exposer les points de vue respectifs lorsque la commission ne rend pas sa décision au 2/3 des voix. Dans ce cas la commission renvoie l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision de l'article G 30 b) de la convention collective.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège "employeurs" et le collège "salariés" doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente ou représentée dispose d'une voix et le collège "employeurs" dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes ou représentées.



TITRE II

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Article 22**

*Objet*

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des industries céramiques de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra notamment demander à l'observatoire des métiers :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, en tant que de besoin régionalisée ;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle ;
- notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées ;
- des documents analytiques décrivant les caractéristiques socioprofessionnelles de la branche et leurs évolutions ;
- des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
- des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

**Article 23**

*Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi  
et de la formation professionnelle*

La CPNE-FP est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche (ci-après les organisations syndicales) et d'un nombre équivalent de représentants d'employeur.

**Article 24**

*Groupes de travail*

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

**Article 25**

*Désignation des présidents*

La CPNE-FP désigne en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.



Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La présidence et la vice-présidence assurées par les organisations syndicales se feront selon le calendrier suivant :

- CFDT ;
- CFTC ;
- CFE-CGC ;
- FO ;
- CGT.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation salariée.

Le président et le vice-Président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un mandat, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

## **Article 26**

### *Attributions*

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés, par le président et le vice-président, et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

## **Article 27**

### *Dispositions générales*

Conformément à l'article 22 du présent accord, la CPNE-FP suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

La CPNE-FP peut être amenée à rendre des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins 3 représentants.

Les décisions sont prises par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant des représentations syndicales que des organisations patronales dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.

## **Article 28**

### *Missions*

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par accord national interprofessionnel, ainsi que toutes celles qui lui seront confiées par la commission paritaire nationale ;
- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;
- définir et de transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers de la céramique ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande ;

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats avec l'État et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres et CQP qui lui paraissent devoir être développés.

Elle proposera à la commission paritaire nationale les positionnements des CQP, des titres etc. qu'elle a entériné.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes/femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

## **Article 29**

### *Convocation*

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon-réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifiée.

L'ordre du jour de la réunion suivante et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

## **Article 30**

### *Périodicité des réunions*

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à 2 par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Les groupes de travail se réunissent en fonction des besoins, et du calendrier défini, conformément à l'article 41 du présent accord.

## **Article 31**

### *Indemnisation des représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la CPNE-FP*

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées au titre 3 de l'accord.

## **Article 32**

### *Siège*

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de la CICF au 2, *bis* rue Michel, 92130 Issy-les-Moulineaux.

## **Article 33**

### *Secrétariat*

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par le service des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France.

TITRE III

**ORGANISATION ET INDEMNISATION DES MEMBRES  
DES INSTANCES PARITAIRES**

**Article 34**

*Organisation des instances paritaires*

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement.

COMMISSION PARITAIRE	NOMBRE de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche	DURÉE MANDAT	NOMBRE DE RÉUNIONS minimum par an à titre indicatif
CPPNIC (dans son rôle de négociation)	4 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	6 à 10 réunions
CPPNIC (dans son rôle de conciliation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPPNIC (dans son rôle d'interprétation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPNE-FP	2 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	2 réunions
Commission paritaire de suivi des accords	Fixé par accord	Fixé par accord	Fixé par accord

**Article 35**

*Groupes de travail paritaires*

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale de la branche reconnue représentative au plan national et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La CPPNIC peut décider de faire appel à un expert, dont le coût sera pris en charge par la CICEF.

**Article 36**

*Réunions préparatoires*

Des réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires selon l'organisation exposée à l'article 40 du présent accord.

La réunion préparatoire pourrait d'un commun accord entre les parties être décalée.

## **Article 37**

### *Autorisation d'absence pour participer aux instances paritaires*

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'heure, l'objet et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions réunies, les employeurs ne pourront pas s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une instance paritaire ainsi qu'à une réunion préparatoire, le temps consacré aux réunions est considéré comme temps de travail effectif dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Dans ce cadre, la durée de l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses mandats.

## **Article 38**

### *Indemnisation des instances paritaires*

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Les remboursements des frais engagés sont ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et des réunions préparatoires. Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant de la dépense et du détail des frais engagés :

- originaux des billets de train ou justificatif de voyage (exemple : e-billet) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions ci-après ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus.

Les remboursements seront revalorisés par voie d'avenant.

## **Article 39**

### *Indemnisation des frais de transport*

Au titre des frais de transport seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire et de la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

- train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2<sup>e</sup> classe ou 1<sup>re</sup> classe à prix équivalent (billet prems', IDTGV...), dès lors que le représentant syndical apportera le justificatif du comparatif entre les deux ;
- avion : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICE, avant le déplacement ;
- voiture : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du. (de la) représentant syndical. Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Tout autre déplacement sera remboursé sur la base du tarif du billet de train, 2<sup>de</sup> classe ou équivalent.

#### **Article 40**

##### *Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement*

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant et par participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 € par repas du midi et 30 € par repas du soir ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 € par nuit, petit déjeuner inclus.

#### **Article 41**

##### *Modalités de remboursement*

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la CICF prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la CICF le formulaire type (fiche de remboursement), remis à cet effet, sur lequel seront mentionnés :

- date et heure de la réunion ;
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;
- le nom et l'adresse du délégué ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- les détails du remboursement ;
- les justificatifs seront annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque ou par virement et sera effectué et/ou adressé dans le délai de 2 semaines suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues et tout dépassement restera à la charge du participant l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la CICF) qui seront alors pris en charge en complément.

Dès lors que la réunion paritaire du fait de sa durée exceptionnelle engendre des frais supplémentaires, ils seront pris en charge dans les mêmes conditions. Lorsque de la même façon, le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions en matière d'autorisations d'absence de l'article 37.

#### **Article 42**

##### *Réunions paritaires liées à la formation*

Les modalités de remboursement s'appliquent pour les réunions paritaires liées aux centres de perfectionnement des CFA et pour le conseil de perfectionnement des industries céramiques.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 43**

##### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

#### **Article 44**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

#### **Article 45**

##### *Force obligatoire de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 46**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

NOR : ASET1850258M  
IDCC : 1307

Entre :

FNCF,

D'une part, et

SUD culture ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

SNE CGT ;

CFE-CGC cinéma,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité engager des négociations afin de déterminer paritairement la périodicité, le calendrier et les modalités des négociations obligatoires dans la branche de l'exploitation cinématographique concernant les thèmes suivants :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ; et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;



- l’institution d’un ou plusieurs plans d’épargne interentreprises ou plans d’épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu’il n’existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

En effet, l’ensemble des partenaires sociaux de la branche de l’exploitation cinématographique reconnaît l’importance d’établir un accord de méthode afin de s’inscrire dans une démarche constructive et structurante favorisant la négociation collective et assurant la qualité, la constance et l’efficacité du dialogue social.

Cet accord formalise ainsi, dans le respect des dispositions d’ordre public, les modalités de négociation convenues paritairement entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la fédération nationale des cinémas français (FNCF).

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

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des négociations obligatoires de la branche. Il précise les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d’ordre public, les modalités selon lesquelles seront déterminés le contenu de chacun de ces thèmes, le calendrier et les lieux de réunions, les informations remises aux négociations ainsi que les modalités de suivi des engagements souscrits.

## Article 2

### *Thèmes et périodicité des négociations*

Les partenaires sociaux décident paritairement d’engager des négociations selon les périodicités suivantes :

THÈME	PÉRIODICITÉ	ANNÉE 1 <sup>re</sup> réunion
Salaires	Tous les ans	2018
Mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées	Tous les 3 ans	2019
Conditions de travail, GPEC et prise en compte des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l’article L. 4161-1 du code du travail	Tous les 4 ans	2018
Mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	2019
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés	Tous les 2 ans	2018
Examen de la nécessité de réviser les classifications	Tous les 5 ans	2021
Institution d’un ou plusieurs plans d’épargne interentreprises ou plans d’épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu’il n’existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	2020

Les parties restent libres d’engager d’un commun accord, pour des raisons d’évolution réglementaire, des négociations sur les thèmes susmentionnés indépendamment du calendrier.

Les périodicités précitées ne font pas obstacle à la négociation de toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales de salariés et la FNCF souhaiteraient engager d’un commun accord des négociations.

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord, au moins deux organisations syndicales de salariés représentant au moins 50 % de la représentativité de leur collège peuvent demander l’engagement de négociations relatives à l’un des thèmes précités. Cette demande précise impérativement les raisons justifiant la nécessité d’avancer le sujet de négociation par rapport au calendrier prévu. Si ces conditions sont remplies, le thème est inscrit à l’ordre du jour sans délai.

### Article 3

#### *Contenu et calendrier des négociations*

Pour mener à bien ces négociations, les partenaires sociaux conviennent paritairement de déterminer, au 4<sup>e</sup> trimestre de l'année N – 1, les modalités de négociations sur les thèmes retenus pour l'année civile suivante, le contenu de chacun des thèmes négociés, ainsi que le calendrier.

Tous les thèmes seront préalablement introduits par une réunion de méthode. Au cours de cette réunion, un rappel du contexte réglementaire sera fait et une liste des informations souhaitées pour avancer dans les négociations sera établie. Une seconde réunion portera sur l'analyse des informations remises. Puis, une ou plusieurs réunions seront consacrées aux négociations.

MODALITÉS DES RÉUNIONS	
Réunion 1	Réunion de méthode Rappel du contexte réglementaire – Liste des informations souhaitées
Réunion 2	Analyse des informations fournies
Réunions suivantes	Réunions de négociations

### Article 4

#### *Lieu des réunions*

Le lieu des réunions, décidé paritairement, sera communiqué par écrit, dans un délai raisonnable, préalablement à l'engagement de chacune des négociations.

### Article 5

#### *Informations préalables aux négociations*

Pour chaque thème de négociation, la partie patronale, ou tout autre prestataire, remettra aux organisations syndicales représentatives de salariés, le cas échéant, les éléments d'information préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Ces informations préalables seront listées à l'occasion de la réunion de méthode et seront remises dans un délai de 15 jours avant la réunion suivante. Ce délai permettra aux organisations syndicales d'en prendre connaissance, d'émettre d'éventuelles observations, de négocier en toute connaissance de cause et, le cas échéant, de répondre de manière motivée aux propositions.

### Article 6

#### *Modalités de suivi des accords thématiques*

Les engagements souscrits par les parties seront suivis selon des modalités spécifiques précisées à la fin de l'accord dédié au sujet de négociation.

### Article 7

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur 1 mois après sa date de signature.

### Article 8

#### *Durée et modalités de suivi de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent accord se renouvellera par tacite reconduction et par période de 4 ans.

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord avant ce délai de 4 ans.

Trois mois au plus tard avant l'expiration de la période quadriennale en cours, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou la FNCF pourra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception, son intention de ne pas renouveler l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet à la date d'échéance de la période quadriennale en cours.

### **Article 9**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord 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 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,**  
**DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

---

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850232M  
IDCC : 1605

---

Entre :

CS3D,

D'une part, et

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur la mise en place de la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des 3D.
2. Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

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

*Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI des 3D vient se substituer dans la totalité de ses missions et de ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des 3D telle que prévue par l'article 3.1.2 de la CCNT du 26 avril 2000. Ainsi, le présent accord annule et remplace ledit article 3.1.2.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche non mentionnées dans le présent accord demeure.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1<sup>er</sup> septembre 1991 (IDCC 1605), étendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.

## **Article 3**

### *Missions de la CPPNI*

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail et notamment :

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés des entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre 1<sup>er</sup> de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnées à l'article L. 2241-3. Les membres de la CPPNI fixent via un accord conventionnel l'ordre public conventionnel ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du Titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, avec pour objectif de limiter considérablement les facteurs de risque de dumping social dans la profession ;
- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective L. 2232-10 ;
- de se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la branche et de ses avenants ou d'un accord de branche, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, ou émanant d'un salarié ou d'un chef d'entreprise et ce conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## **Article 4**

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

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des

stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour les 3D, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni@cs3d.info.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. 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.

Ces accords sont, dès leur réception, transmis aux organisations syndicales représentatives de la branche 3D.

## **Article 5**

### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

## **Article 5.1**

### *Participation aux commissions paritaires*

Les parties s'accordent pour conserver les modalités mentionnées à l'article 15 des textes de base de la CCN des 3D relatives aux négociations annuelles et à la participation aux commissions paritaires.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur, publication, extension et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 20 décembre 2017.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Courbevoie le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

ACCORD DU 19 JANVIER 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850236M  
IDCC : 1978

---

Entre :

SNPCC,

D'une part, et

UNSA ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Il est toutefois affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord modifie et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions définies par l'accord collectif du 20 avril 2012 sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE DU PRÉSENT ACCORD

#### Article unique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## CHAPITRE II

### RÔLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1, alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

#### Article 2.1

##### *Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche*

En tant que commission de négociations de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, la CPPNI exerce les missions suivantes :

1. Elle se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.6 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les salaires ;
- négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés et l'apprentissage.
- négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
- sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, dans un premier temps, maintenir les règles ci-dessus, quant à la périodicité des négociations.



Toutefois, il est ici rappelé, que la commission pourra adapter, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale représentative, et par accord collectif d'une durée d'au maximum 4 ans, les périodicités des négociations dites périodiques (art. 2.1 paragraphe 1), de telle sorte que soient négociés au moins 1 fois tous les 4 ans les thèmes relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions de travail, GPEC, et prise en compte des effets de l'exposition aux risques professionnels, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, à la formation professionnelle, et au moins 1 fois tous les 5 ans les thèmes relatifs aux classifications et aux plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne retraite collectifs interentreprises. Un avenant au présent accord sera alors signé en ce sens, mentionnant les stipulations prévues aux articles L. 2241-4 et suivants du code du travail.

2. La CPPNI se réunit, dans les conditions fixées à l'article 2.6 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales et collectives de la branche.

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers faisant l'objet d'une procédure d'extension, il reviendra à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives dédiées à la branche, à savoir :

A. – Domaines ouverts de droit à la négociation de branche,  
avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 CT), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'art. L. 3121-4 CT), travail de nuit (art. L. 3122-16 CT), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19 al 1 CT), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art. L. 3123-21 CT) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 CT) ;
- les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;

- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'art. L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

#### B. – Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

#### C. – Autres domaines

Dans les autres domaines relevant de la négociation collective et non énumérés aux § A et B ci-dessus, l'accord collectif d'entreprise prime, peu important le moment de sa conclusion. Toutefois, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, la convention ou l'accord de branche est applicable.

### **Article 2.2**

#### *Autres missions de la CPPNI de la branche*

La CPPNI de la branche remplit aussi les missions d'intérêt général ci-après :

A. – La commission représente la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le président relèvera du collège patronal et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. – Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

C. – La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- repos et jours fériés ;

- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.2 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D. – La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. (voir aussi art. 2.7 ci-dessous)

E. – Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

### **Article 2.3**

#### *Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, définie à l'article 2.1 § 5 et 8 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2.1 § C devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, 17, rue Janssen, 75 019 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : [ass.adpfa@orange.fr](mailto:ass.adpfa@orange.fr)
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

### **Article 2.4**

#### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

## **Article 2.5**

### *Autorisation d'absence des salariés*

Conformément aux dispositions de l'article 1.4 de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 1 semaine avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les frais de déplacements des membres de la délégation des salariés seront pris en charge dans le cadre et selon les conditions du fonds de financement du paritarisme de la branche.

## **Article 2.6**

### *Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1 § 1 et 2. Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale, et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1 § 1 et 2.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

## **Article 2.7**

### *Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche*

Toutefois, la CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions définies à l'article 10.1 de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Dans ce cas, elle est composée d'un délégué par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNI pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ADPFA, 17, rue Janssen, 75010 Paris. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

## CHAPITRE III

### COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

#### **Article 3.1**

##### *Définition*

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions paritaires techniques créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
2. Commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels.
3. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

#### **Article 3.2**

##### *Composition des commissions techniques paritaires*

Une commission technique paritaire comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

Le collège employeur est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail.

##### **Rappel**

Deux organisations syndicales de salariés affiliées à une même confédération nationale sont comptées pour une.

### **Article 3.3**

#### *Répartition des voix entre les collèges*

Tant que la représentation des syndicats de salariés et d'employeurs au sein d'une commission paritaire de la branche est la suivante :

- 5 organisations syndicales de salariés ;
- 3 organisations syndicales d'employeurs,

les membres salariés disposent chacun de 3 voix et les membres employeurs disposent chacun de 5 voix.

Toute modification du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'employeurs entraînera une modification de la répartition des voix à l'intérieur de chaque collège.

### **Article 3.4**

#### *Modalités de fonctionnement*

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités ci-dessous :

#### Réunions

Un président et un vice-président sont désignés par leur collège. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants titulaires du collège des employeurs et ceux du collège des salariés.

La commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant à un collège distinct.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission, ainsi que le rythme des réunions conformément aux dispositions de l'accord collectif.

Ils préparent les ordres du jour des séances et l'envoi des convocations qui sont adressées aux membres titulaires et suppléants dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la date prévue de la réunion. En vue de maîtriser les dépenses liées aux frais de déplacements, le calendrier des réunions tiendra compte, autant que faire se peut, des dates d'autres réunions, en particulier celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### Secrétariat, tâches administratives.

Le secrétariat et les tâches administratives des commissions techniques paritaires sont assurés par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), notamment l'expédition des convocations et courriers, la rédaction des comptes rendus, la gestion des dossiers etc.

#### Conditions de délibération

Il est instauré un quorum. En conséquence, pour se réunir et délibérer valablement, la commission technique paritaire doit comprendre au minimum,

- d'une part, la présence obligatoire au sein du collège des salariés d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) dûment mandatés de trois fédérations représentatives dans la branche.
- et d'autre part, la présence obligatoire au sein du collège des employeurs d'un représentant titulaire (ou d'un suppléant) de chaque fédération d'employeurs de la branche.



### **Article 3.5**

#### *Modalités et délai de prise de décision de la commission technique paritaire*

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives habilités à siéger au sein de la commission technique paritaire font part de leurs observations et commentaires sur les points de l'ordre du jour.

Toute décision doit être validée par un vote à main levée par collège. Le quorum par collège tel que défini à l'article 3.4 est nécessaire pour le vote.

Le résultat du vote s'apprécie à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres titulaires présents ou représentés par leurs suppléants au sein de chaque collège.

Lorsqu'il y a représentation, en cas d'empêchement du titulaire et/ou du suppléant, un mandat écrit doit donner pouvoir à un mandataire désigné sur ledit mandat pour parler et agir au nom du mandant, qui est soit le représentant titulaire ou suppléant empêché, soit l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle ce membre titulaire ou suppléant appartient.

Dans l'hypothèse où le vote exprimé par chacun des collèges est en opposition, quel que soit le nombre de représentants habilités à voter et le nombre de suffrages exprimés par collège, et après échanges et argumentations des parties, il est procédé à un second vote dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de nouvelle opposition, l'arbitrage reviendra aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### **Article 3.6**

#### *Transmission des décisions*

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission :

- intégration dans les dispositions de la convention collective ou d'un accord collectif étendu, sous forme d'avenant ou annexe... soumis à extension ;
- rédaction d'un nouvel accord collectif de branche soumis à extension ;
- rédaction finale d'un document écrit validant :
  - un référentiel de formation ;
  - un cahier des charges de mise en place d'une action de formation ;
  - la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - un avis sur l'agrément d'un plateau technique de formation etc.

## **CHAPITRE IV**

### **REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES — RÉMUNÉRATION**

### **Article 4.1**

#### *Moyens financiers*

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par le

fonds de financement du paritarisme de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, géré par l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA).

C'est le conseil d'administration de l'ADPFA qui détermine les modes de rémunération et de remboursement, selon les modalités en vigueur.

## **Article 4.2**

### *Formalités administratives*

Pour chaque représentant habilité à siéger au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres commissions techniques paritaires, l'ADPFA recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés.

Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

## **CHAPITRE V**

### **MOYENS MATÉRIELS CONCERNANT LES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES**

## **Article unique**

### *Utilisation du numérique*

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents sus-visés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de l'ADPFA. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission ad hoc.

## **CHAPITRE VI**

### **DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD**

## **Article 6.1**

### *Durée du présent accord. – Révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 6.2**

### *Suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

## **Article 6.3**

### *Extension et formalités. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, l'accord collectif sur la composition et le



fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 20 avril 2012, ainsi que pour les dispositions concernées, les articles 1.4 et 10.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

---

AVENANT N° 69 DU 7 NOVEMBRE 2017  
PORTANT MODIFICATION DU CHAPITRE IX « FORMATION PROFESSIONNELLE »  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850245M  
IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Suite à la dénonciation par le collège employeurs de l'avenant n° 32 du 1<sup>er</sup> juillet 2005 relatif à la formation professionnelle, ils souhaitent préciser les dispositions relatives au tutorat.

Ils se sont ainsi accordés sur les dispositions prévues au présent avenant.

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

L'article 9.10. est créé et rédigé comme suit :

« Article 9.10

*Tutorat*

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; à cet égard, le tuteur réalisera avec le stagiaire, toutes les semaines, un bilan individuel et une séquence de face-à-face pédagogique en lien avec la progression pédagogique du centre de formation ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés tous contrats confondus (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ou de stage).

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. »

## **Article 2**

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Levallois-Perret, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

AVENANT N° 70 DU 11 JANVIER 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 11.3 « COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850246M  
IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Au vu des évolutions réglementaires et des contrats responsables, des précisions ont été apportées en conséquence sur le tableau des garanties.

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

Les § 3 et 4 de l'article 11.3.2 « Garanties » sont modifiés comme suit :

**« 11.3.2. Garanties**

**1. Couverture salarié isolé**

La couverture conventionnelle prévue dans les tableaux ci-après frais de santé couvre à titre obligatoire le salarié seul (couverture "isolé").

La couverture frais de santé a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations de la présente couverture frais de santé respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats solidaires et responsables.

Aussi, elle ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Elle répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM-CO).

En tout état de cause, les garanties seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits "responsables".

Les salariés couverts ainsi que leurs éventuels ayants droit bénéficient également des services proposés par un réseau de soins. »

## **Article 2**

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

*(Voir tableaux page suivante.)*

## Tableau des garanties santé – Hors Alsace - Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

Nature des risques	REMBOURSEMENT RÉGIME DE BASE	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ (incluant le remboursement du régime de base)	
	Hors Alsace-Moselle	Garantie Socle CCN Golf	Garantie Optionnelle CCN incluant la Garantie Socle Golf
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>			
• Frais de soins secteur conventionné <sup>(1)</sup>	80% / 100% BR	100% BR	Frais Réels
• Honoraires praticiens hospitaliers adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	80% / 100% BR	300% BR	350% BR
• Honoraires praticiens hospitaliers non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	80% / 100% BR	200% BR	200% BR
• Forfait hospitalier secteur conventionné	-	Frais Réels	Frais Réels
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité <sup>(4)</sup>	-	Plafond 45€/jour	Plafond 75€/jour
• Frais d'accompagnement enfant <16 ans	-	Plafond 30€/jour	Plafond 40€/jour
• Transports ambulance remboursés par le régime de base	65% BR	100% BR	100% BR
• Naissance ou adoption (enfant <10 ans) <sup>(5)</sup>	-	10% PMSS	15% PMSS
<b>Frais médicaux</b>			
• Consultations, visites de médecins généralistes adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	150% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins généralistes non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	130% BR	180% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	170% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	150% BR	180% BR
• Actes techniques praticiens adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	160% BR	200% BR
• Actes techniques praticiens non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	70% BR	140% BR	180% BR
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	70% BR	Frais Réels	Frais Réels
• Examens de laboratoire	60% BR	160% BR	200% BR
• Auxiliaires médicaux	60% BR	160% BR	200% BR
• Actes de prévention <sup>(3)</sup>	-	100% BR	-
<b>Pharmacie</b>			
• Médicaments à service médical rendu « majeur »	65% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	100% BR	100% BR
<b>Optique <sup>(6)</sup></b>			
• Equipement verres simples <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 230€	plafond de 300€
• Equipement verres complexes <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 380€	plafond de 550€
• Equipement verres très complexes <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 450€	plafond de 600€
• Lentilles acceptées (plafond annuel)	60% BR	plafond de 200€	plafond de 200€
• Lentilles refusées, jetables (plafond annuel)	-	Plafond de 100€	Plafond de 200€
• Chirurgie corrective (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	-	Plafond de 400€
<b>Dentaire</b>			
• Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	70% BR	100% BR	170% BR
• Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implantoportée)	70% BR	125% BR	125% BR
• Complément prothèses dentaires remboursées*	-	375% BR	495% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le RO* <sup>(8)</sup>	-	200% BR	200% BR
*Plafond annuel prothèses dentaires	1 500€	1 500€	1 500€
• Orthodontie acceptée par le RO	100% BR	300% BR	450% BR
• Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond de 200€	Plafond de 200€
• Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	Plafond de 100€
<b>Appareillage</b>			
• Prothèses auditives acceptées	60% BR	300% BR / prothèse	400% BR / prothèse
• Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques	60% BR ou 100% BR	250% BR	290% BR
<b>Cures thermales <sup>(10)</sup></b>			
• Cure thermale acceptée par le RO	70 % BR / 65 % BR	100% BR	100% BR / 100% BR
<b>Bien-être</b>			
• Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)		Plafond de 80€/an	Plafond de 80€/an
<b>Assistance</b>			
		24 h / 24	24 h / 24
<b>Réseau de soins</b>		OUI	OUI

## Tableau des garanties santé – Alsace - Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

Nature des risques	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
	Hors Alsace-Moselle	Garantie Socle CCN Golf	Garantie Optionnelle CCN incluant la Garantie Socle Golf
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>			
• Frais de soins secteur conventionné <sup>(1)</sup>	100% BR	100% BR	Frais Réels
• Honoraires praticiens hospitaliers adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	100% BR	300% BR	350% BR
• Honoraires praticiens hospitaliers non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	100% BR	200% BR	200% BR
• Forfait hospitalier secteur conventionné	100% BR	Frais Réels	Frais Réels
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité <sup>(4)</sup>	-	Plafond 45€/jour	Plafond 75€/jour
• Frais d'accompagnement enfant <16 ans	-	Plafond 30€/jour	Plafond 40€/jour
• Transports ambulance remboursés par le régime de base	100% BR	100% BR	100% BR
• Naissance ou adoption (enfant <10 ans) <sup>(5)</sup>	-	10% PMSS	15% PMSS
<b>Frais médicaux</b>			
• Consultations, visites de médecins généralistes adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	150% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins généralistes non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	130% BR	180% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	170% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	150% BR	180% BR
• Actes techniques praticiens adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	160% BR	200% BR
• Actes techniques praticiens non adhérents au DPTM <sup>(2)</sup>	90% BR	140% BR	180% BR
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Examens de laboratoire	90% BR	160% BR	200% BR
• Auxiliaires médicaux	90% BR	160% BR	200% BR
• Actes de prévention <sup>(3)</sup>	-	100% BR	-
<b>Pharmacie</b>			
• Médicaments à service médical rendu « majeur »	90% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « modéré »	80% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	100% BR	100% BR
<b>Optique<sup>(6)</sup></b>			
• Equipement verres simples <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 230€	plafond de 300€
• Equipement verres complexes <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 380€	plafond de 550€
• Equipement verres très complexes <sup>(7)</sup> avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 450€	plafond de 600€
• Lentilles acceptées (plafond annuel)	90% BR	plafond de 200€	plafond de 200€
• Lentilles refusées, jetables (plafond annuel)	-	Plafond de 100€	Plafond de 200€
• Chirurgie corrective (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	-	Plafond de 400€
<b>Dentaire</b>			
• Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	90% BR	100% BR	170% BR
• Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implantoportée)	90% BR	125% BR	125% BR
• Complément prothèses dentaires remboursées*	-	375% BR	495% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le RO* <sup>(8)</sup>	-	200% BR	200% BR
*Plafond annuel prothèses dentaires		1 500€	1 500€
• Orthodontie acceptée par le RO	100% BR	300% BR	450% BR
• Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond de 200€	Plafond de 200€
• Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	Plafond de 100€
<b>Appareillage</b>			
• Prothèses auditives acceptées	90% BR	300% BR / prothèse	400% BR / prothèse
• Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques <sup>(10)</sup>	90% BR ou 100% BR	250% BR	290% BR
<b>Cures thermales<sup>(10)</sup></b>			
• Cure thermale acceptée par le RO	90 % BR / 65 % BR	100% BR	100% BR / 100% BR
<b>Bien-être</b>			
• Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)		Plafond de 80€/an	Plafond de 80€/an
<b>Assistance</b>			
		24 h / 24	24 h / 24
<b>Réseau de soins</b>			
		OUI	OUI

Lexique :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (en 2018 : 3 311 €).

BR : base de remboursement.

Les franchises médicales, ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone.

(2) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour

les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Prise en charge limitée à 60 jours par an en hospitalisation ; 45 jours par an en psychiatrie ; 12 jours par an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.

(5) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.

(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.

(7) Verres simples : sphère comprise entre  $-6 + 6$  dioptries et/ou cylindre  $< = 4$  dioptries.

Verres complexes :

– verres simple foyer (sphère  $> -6$  ou  $+6$  dioptries ou cylindre  $> +4$  dioptries) ;

– verres multifocaux ;

– verres progressifs.

Verres très complexes :

– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de  $-8,00$  à  $+8,00$  dioptries.

– verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de  $-4,00$  à  $+4,00$  dioptries.

(8) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine d'1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(9) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricycles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.

(10) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.

### Article 3

Au vu des dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, le § 2 de l'article 11.3.5.2 « Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Évin) est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les salariés privés d'emploi et bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit d'un salarié décédé.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'organisme assureur.

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la première année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la troisième année.

Les tarifs applicables en tant qu'ancien salarié pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans la limite fixée par la réglementation en vigueur.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité.

La demande de maintien de la garantie frais de santé devra être adressée dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité des droits, telle que prévue à l'article 11.3.5.1.

### Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.



Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

#### **Article 5**

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Levallois-Perret, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

AVENANT N° 71 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1850248M

IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGF,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. – Temps complet »*

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1<sup>er</sup> avril 2018 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRES
1	1 514	9,98
2	1 529	10,08
3	1 588	10,47
4	1 745	11,50
5	1 943	12,81

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX HORAIRES
6 <sup>(1)</sup>	2 493	16,43
7 <sup>(1)</sup>	2 948	19,44
Un euro = 6,55957 francs. (1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.		

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes <sup>(1)</sup> :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 31 644 € ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

## Article 2

### *Dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale  
IDCC : 2526. – **ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT DU N° 19 DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.1 « CONGÉS EXCEPTIONNELS »

NOR : ASET1850260M  
IDCC : 2526

Entre :

USH,

D'une part, et

FNSCB CFDT ;

FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi Travail du 8 août 2016 ayant amélioré le régime des jours de congés pour événements familiaux, l'article 9.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social doit être révisé.

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

*Modification article 9.1 « Congés exceptionnel »*

« Le personnel a droit, sur justification, à des congés exceptionnels à l'occasion d'événements de famille, à savoir :

- intervention chirurgicale du conjoint ou de l'enfant : 1 jour de congé ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours de congé ;
- mariage ou Pacs d'un frère ou d'une sœur : 1 jour de congé ;
- déménagement : 2 jours de congé ;
- décès des parents, grands-parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours de congé ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours de congé ;
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un enfant : 5 jours de congé ;
- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours.

Ces jours de congés exceptionnels devront être pris dans le mois entourant l'événement.

Sauf dans le cas du décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un enfant ou d'un parent, ces événements, quand ils surviennent au cours des congés payés, ne donnent pas lieu au prolongement de ceux-ci.

Dans le cas où l'événement à l'origine du congé oblige à un déplacement justifié dans les DOM-TOM ou dans un pays hors Union européenne, le temps du transport s'ajoute à la durée normale du congé. »

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions actuelles de l'article 9.1 de la convention collective des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

## **Article 2**

### *Maintien des autres clauses*

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social restent inchangées.

## **Article 3**

### *Publicité de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence du collègue employeurs :

- un exemplaire original dûment signé de toutes les parties sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ;
- un exemplaire sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ;
- deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour suivant son dépôt.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 24 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1850229M  
IDCC : 43

---

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Preamble*

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 23 mars 2017, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 1,5 % du coefficient E1 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 1,5 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 1,3 % du coefficient C13 pour la catégorie « Cadres » ;
- d'une augmentation de 1,5 % du coefficient C14 au coefficient C18 pour la catégorie « Cadres » ;
- d'une augmentation de 1,6 % pour les coefficients C19 et C20 pour la catégorie « Cadres ».

## **Article 2**

### *Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

## **Article 3**

### *Extension*

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

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

GRILLE DES MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS POUR 151,67 HEURES DANS LA CCNIE N° 3100  
APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Employés</b>	
E1	1 552
E2	1 557
E3	1 563
E4	1 572
E5	1 577
E6	1 612
E7	1 687
E8	1 745
<b>Agents de maîtrise</b>	
M9	1 778
M10	1 952
M11	2 170
M12	2 319
<b>Cadres</b>	
C13	2 254
C14	2 456
C15	2 651
C16	3 027
C17	3 395
C18	4 121
C19	4 506
C20	4 881

Minima conventionnels pour les salariés cadres  
au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.



Brochure n° 3100

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

---

ACCORD DU 24 JANVIER 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850228M  
IDCC : 43

---

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1952, la branche de l'import-export a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord, afin de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 30 de la CCNIE relatif aux commissions paritaires de conciliation ;
- de l'article 2.4 de l'accord de branche du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ;
- des articles 2, 4 et 5 de la partie I de l'accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100). Les parties rappellent que les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

## **Article 2**

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

#### **2.1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation**

La commission paritaire est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Lorsqu'elle se réunit en commission paritaire de négociation, il n'y a pas de règles spécifiques attachées à sa composition. Les accords négociés sont, en tout état de cause, soumis à l'approbation de chacun des partenaires sociaux dans le cadre du processus de validation et de signature des accords.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

La présidence est patronale. Il s'agit nécessairement du président de la délégation patronale.

La vice-présidence est salariale.

#### **2.2. Composition de la commission paritaire permanente d'interprétation**

Lorsqu'elle se réunit en commission d'interprétation, la commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

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

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

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

S’agissant du collège patronal le candidat sera nécessairement le président de la délégation patronale.

### 2.3. Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

Missions de la commission paritaire de négociation.

Elle est amenée à :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment :
  - salaires minima hiérarchiques (tous les ans) ;
  - classifications (tous les 5 ans) ;
  - mutualisation des financements paritaires : prévoyance, formation etc. et, dans ce cadre, piloter le régime de branche de prévoyance et le CNR frais de santé (au moins deux fois par an) ;
  - mesures suivantes concernant la durée du travail : définition du travailleur de nuit, durée minimale du travail des salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires (minimum 10 %), complément d’heures pour les salariés à temps partiel (tous les ans) ;
  - mesures suivantes concernant le travail temporaire et le CDD : durée du travail temporaire et du CDD, délai de transmission du CDD au salarié, délai de carence en matière de travail temporaire et de CDD, renouvellement du contrat de mission (tous les ans) ;
  - mesures relatives au CDI de chantier ;
  - égalité professionnelle F/H (tous les 3 ans) ;
  - conditions et durées de renouvellement de la période d’essai ;
  - modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.

Les partenaires sociaux conviennent qu’il n’est pas possible de fixer des périodicités de négociation pour les mesures relatives au CDI de chantier ; pour les conditions et durées de renouvellement de la période d’essai et pour les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.

- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCNIE n° 3100 sur des thèmes de négociation émanant d’une organisation d’employeurs ou d’une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer par son secrétariat les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;
- établir 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 relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l’impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d’application.

Les partenaires sociaux conviennent en outre de se réunir sur les thèmes complémentaires suivants :

- exposition et prévention des risques professionnels ;
- dialogue social.

Missions de la commission paritaire d'interprétation :

- elle veille au respect et à l'application de la convention collective et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre. Lorsque, dans ce cadre, la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### 2.4. Modalités de transmission des accords à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La partie la plus diligente transmet à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : [secretariat@ccnie.org](mailto:secretariat@ccnie.org), après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

#### 2.5. Périodicité des négociations

La commission se réunira au moins 6 fois par an en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation, acté dans le relevé de décision de la commission paritaire du mois de décembre, susceptible d'évolutions.

### Article 3

#### *Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)*

##### 3.1. Fonctionnement

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations représentatives, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.

Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation.

### 3.2. Composition et procédure de saisine

La commission paritaire nationale de conciliation sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations patronales représentatives le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Cette commission peut être saisie par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission de validation).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

### 3.3. Notification des décisions

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

## Article 4

### *Commission paritaire nationale de validation (CPNV)*

Suite à la loi du n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que l'article 5 de l'accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, et l'article 2.5 de l'accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective, sont abrogés et remplacés par les dispositions du présent accord.

## Article 5

### *Conduite des réunions paritaires*

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants et dans la mesure du possible au moins 7 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires (projets d'accord...) après validation conjointe du président et du vice-président.

Il organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il est rédigé un compte rendu des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Il organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du ministère du travail.

Il transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance adressée au secrétariat de la CCNIE et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

Il transmet pour accord préalable aux partenaires sociaux toute communication ou publication relative à la CCNIE.

## **Article 6**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**

IDCC : 1659. – **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 29 DU 2 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017

NOR : ASET1850249M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties*

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 28 du 10 février 2016 sont revalorisés comme suit : 1,40 % au 1<sup>er</sup> février 2017.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

**Article 2**

*Égalité hommes-femmes*

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

### **Article 3**

#### *Extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMA GARANTIES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	9,96	1 510,63
125	10,17	1 542,48
130	10,23	1 551,58
140	10,29	1 560,68
150	10,68	1 619,84
160	10,88	1 650,17
170	11,10	1 683,54
190	11,57	1 754,82

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES MENSUELLES (151,67 heures)
240	1 829,24
270	2 010,89
300	2 137,63
400	2 669,93
500	3 266,65
600	3 785,22

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

ACCORD DU 23 MARS 2017

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1850251M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC- Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :

- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou de travailler à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des rouisseurs-teilleurs de lin (IDCC 1659), signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans les entreprises de la branche.

Dans un contexte d'évolution des dispositions législatives relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Un état des lieux a été remis aux partenaires sociaux au travers d'une étude menée par l'USRTL sur la quasi-totalité des entreprises concernées entre avril 2015 et décembre 2015.

La branche réaffirme son ambition d'offrir à chaque salarié un environnement de travail où est prise en compte la prévention des risques.

À cet effet, un logiciel a été mis à la disposition de chaque entreprise pour suivre les facteurs de pénibilité salarié par salarié.

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin du 28 janvier 1992.

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet d'établir un diagnostic de branche permettant d'une part la caractérisation des facteurs de risque et d'autre part de déterminer au mieux les mesures à prendre pour éviter, lorsque cela est possible, l'exposition des salariés à ces facteurs.

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, travaux de culture et de récolte...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

## **Article 3**

### *Implication des différentes parties prenantes*

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

### **1. L'employeur**

L'employeur, dans le cadre de son obligation de résultat concernant la sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

Par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, l'employeur communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue en ce sens un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise.

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et au bon usage et au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes, protections auditives...).

## 2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail.

Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'ils doivent s'assurer de la bonne compréhension des consignes par chaque salarié.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

## 3. Les autres parties prenantes

Outre le rôle de l'USRTL pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

## Article 4

### *Procédure d'accueil des nouveaux embauchés*

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Aussi, l'employeur doit mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements obligatoires mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;

– la remise des documents nécessaires.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de pénibilité, puissent bénéficier, à la prise de fonction et pendant le temps nécessaire à sa bonne compréhension, d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

## Article 5

### *Identification des facteurs de pénibilité dans la branche*

#### 1. Définition des facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité sont ceux déterminés par l'article D. 4161-2 du code du travail, même si la branche n'est pas actuellement concernée par l'ensemble de ces facteurs.

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail (1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures [120 nuits par an]).

Facteur 2 travail en équipes successives alternantes (minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures [50 nuits par an]).

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé (900 heures par an).

Facteur 4 : activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux par an).

Facteur 5 : températures extrêmes.

Facteur 6 : agents chimiques dangereux – poussières – fumées (sauf amiante : l'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition spécifique prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail). Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux. Dans l'attente des résultats d'une étude en cours, il ne semble pas que les salariés de la branche dépassent les seuils d'exposition à ce risque.

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains/bras (valeur  $\geq 2,5$  m/S<sup>2</sup> sur 8 heures [450 heures par an]).

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps (valeur  $\geq 0,5$  m/S<sup>2</sup> sur 8 heures [450 heures/an]).

Facteur 8 : postures définies comme positions forcées des articulations (position du corps [900 heures par an]).

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

#### 2. Facteurs de pénibilité auxquels les salariés de la branche ne sont pas soumis

Les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ne sont pas soumis dans la branche sont :

Facteur 2 : travail en équipes successives alternantes minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (50 nuits par an)\* ;

Facteur 4 : le travail en milieu hyperbare ;

Facteur 5 : l'exposition aux températures extrêmes ;

Facteur 7 : vibrations mécaniques mains et bras ;

Facteur 8 : aucune position forcée des articulations n'a été relevée dans les entreprises ;

Facteur 9 : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (lever ou porter/pousser ou tirer/déplacement de charges [600 heures par an]).

Facteur 9 *bis* : manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail. Cumul de manutention de charges [7,5 tonnes par jour]).

Facteur 10 *bis* : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail (exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels [120 fois par an]).

### 3. Facteurs de pénibilité pour lesquels les seuils d'exposition ne sont pas atteints ou peuvent être corrigés par des mesures simples

Facteur 3 : travail répétitif caractérisé.

Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail. Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

### 4. Facteurs de pénibilité auxquels certains salariés sont soumis

Facteur 1 : travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures (120 nuits par an).

## Article 6

### *Plan d'action de prévention de la pénibilité*

Au vu du diagnostic de la branche, les partenaires sociaux aborderont les thèmes suivants :

#### 1. Développement des connaissances en matière de sécurité au travail

##### Formations

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Aussi, les salariés concernés doivent bénéficier de formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Un bilan des formations suivies sur les années 2017, 2018 et 2019 par l'ensemble des salariés du teillage qui auront permis le développement de leurs compétences et de leurs qualifications, sera dressé.

Objectif chiffré : au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation pour satisfaire à ce critère. Il pourra également s'agir de formations relatives à la sécurité, ou de formations internes assurées par des salariés dont l'expérience permettra d'assurer l'accueil des nouveaux salariés.

##### Transmission des savoir-être et savoir-faire entre salariés

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et opérateurs inexpérimentés ou moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

## 2. Amélioration des conditions de travail

### Facteur 3 : travail répétitif caractérisé

Le travail répétitif concerne le poste engreneur. Il convient de prendre des mesures simples pour que le salarié ne soit pas exposé à ce facteur.

Deux mesures à prendre :

#### 1/La formation des salariés qui doit aboutir à supprimer les gestes répétitifs

Certains gestes répétitifs sont inutiles à la bonne marche des installations comme à la qualité du teillage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux envisageront en lien avec le FAFSEA un programme de formation pour démontrer aux salariés qu'ils peuvent accomplir leur travail dans de meilleures conditions et adapter leurs gestes aux nouvelles techniques de teillage.

D'autre part, un film comparant la réalisation d'un même travail avec une fréquence élevée du geste, puis avec une fréquence faible pourra être réalisé, afin de faire prendre conscience aux salariés concernés, de l'inutilité des gestes répétitifs.

#### 2/La rotation du personnel avec le dérouleur ou le préparateur

Objectif chiffré : 100 % des salariés sur un poste engreneur, n'ayant pas suivi la formation ci-dessus, travailleront en alternance sur un poste dérouleur ou préparateur ou un autre poste.

Facteur 10 : bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A).

En complément des actions de prévention collective, chaque salarié dispose de protecteurs auditifs individuels qui permettent de se situer en dessous des seuils.

Il est indispensable de rappeler l'obligation de porter les équipements de protection individuelle à chaque salarié.

Objectif chiffré : 100 % des salariés concernés doivent porter les équipements de protection individuelle.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

## 3. Adaptation et aménagement du poste de travail

### Facteur 7 *bis* : vibrations mécaniques corps entier

Lors de l'étude, il a été constaté de rares cas de « vibrations mécaniques corps entier » pour les conducteurs d'engin de manutention.

Même si celles-ci ne dépassent pas les limites d'exposition, il convient d'améliorer la situation par des mesures simples :

- améliorer l'état du sol dans les entreprises concernées.

Objectif : toute opération de chargement et de déchargement doit être réalisée sur un sol compacté et uniforme ;

- former les salariés à la conduite souple et sans à-coup.

Objectif : 100 % des salariés soumis aux vibrations corps entiers par la conduite d'engins de manutention devront avoir suivi une formation à la conduite souple et sans à-coup ;

- demander au conducteur d'avertir son responsable dès le début de la dégradation des routes et voies d'accès ;
- adapter la vitesse autant que possible à l'état du terrain en modifiant son style de conduite et en formant le personnel à la conduite souple et sans à-coup ;
- maintenir les sièges et l'ensemble du matériel en bon état et former les opérateurs à l'utilisation et aux réglages ;
- exiger le port de la ceinture de sécurité ;
- rappeler l'obligation de régler son siège.

Dans ce cadre, l'employeur pourra prendre les sanctions prévues par le règlement intérieur et la législation en vigueur.

## **Article 7**

### *Suivi et bilan de l'accord pénibilité*

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission réalisera un point d'étape avant la fin de l'année 2018 et un bilan à la fin de la durée de l'accord sur les actions d'accompagnement mises en place, les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre des réunions de la commission. Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

## **Article 8**

### *Durée. – Entrée en vigueur. – Révision – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès des ministères concernés formulée par l'USRTL. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Une négociation s'engagera dans les 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une réunion de suivi de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties habilitées à engager la procédure de révision peuvent faire la demande suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

---

AVENANT N° 1 DU 23 MARS 2017  
À L'ACCORD DU 24 MAI 2016 MODIFIANT LES ACCORDS ANTÉRIEURS  
RELATIFS À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850253M

IDCC : 1659

Entre :

USRTL,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour tenir compte des remarques de la COMAREP relatives à l'accord du 24 mai 2016, cet avenant apporte les modifications ci-dessous.

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

*Modification de l'article 3.1 de l'accord du 24 mai 2016*

Le dernier alinéa de l'article 3.1 « Bénéficiaires » est remplacé par le suivant :

« Toutefois, les entreprises qui auront mis en place un régime complémentaire « frais de santé » au bénéfice de leurs salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, comprenant au minimum l'ensemble des garanties figurant ci-dessous pour un niveau de garanties au moins égales, garantie par garantie, ou dont le montant de la cotisation salariale est inférieur pour des prestations identiques, pourront ne pas remettre en cause leurs propres garanties. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 3.3 de l'accord du 24 mai 2016*

L'article 3.3 « Garanties » est complété par l'alinéa suivant :

« Les garanties s'inscrivent dans le cadre de la législation et de la réglementation relatives aux « contrats responsables », définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et relatives au « panier de soins » définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

## **Article 3**

### *Modification de l'article 8 de l'accord du 24 mai 2016*

L'article 8 est remplacé par ce qui suit :

« À la demande d'autres organisations, il pourra être mis en place des commissions de suivi paritaires communes pour suivre l'évolution des régimes concernés auxquelles les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires.

Si tel n'était pas le cas, il sera mis en place une commission de suivi spécifique aux entreprises relevant de la convention collective du rouissage teillage du lin à laquelle les organismes assureurs devront transmettre tous les renseignements nécessaires audit suivi.

Les entreprises de rouissage teillage du lin relevant du régime général continueront de ne pas faire l'objet de comptes séparés pour le suivi des régimes et seront intégrées au suivi global du secteur d'activité.

Ces entreprises seront représentées par l'USRTL. »

## **Article 4**

### *Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2016*

Le présent avenant retranscrit dans le tableau de garanties figurant en annexe I de l'accord du 24 mai 2016 le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, donc y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Compte tenu de ce qui précède, le tableau des garanties figurant en annexe I est remplacé par le tableau ci-dessous :

*(Voir tableau pages suivantes.)*

Nature des Garanties	Sécurité sociale	BASE		ACCORD NATIONAL LIN
	Régime Général	Ticket Modérateur	Remboursement complémentaire	TOTAL (y compris les prestations de la MSA)
<b>ACTES MEDICAUX</b>				
Consultation / Visite Généraliste (OPTAM )	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Consultation / Visite Généraliste (hors OPTAM )	70% BR	30% BR	-	100% BR
Consultation / Visite Spécialiste (OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Consultation / Visite Spécialiste (hors OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Actes Techniques Médicaux et Chirurgie (OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30%BR	-	100% BR
Actes Techniques Médicaux et Chirurgie (hors OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30%BR	-	100% BR
Actes d'Imagerie Médicale et Echographie (OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Actes d'Imagerie Médicale et Echographie (hors OPTAM / OPTAM CO)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Sage femme	70% BR	30% BR	30% BR	130% BR
Auxiliaires médicaux	60% BR	40% BR	10% BR	110% BR
Analyses et Examens Biologie	60% BR	40% BR	20% BR	120% BR
Ostéopathes Chiropracteurs *	néant	-	30€ / séance	30 € / séance
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE **</b>				
Frais de séjour	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	50%	150% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux (OPTAM / OPTAM CO)	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	150% BR	250% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux (Hors OPTAM / OPTAM CO)	80% BR / 100% BR	de20% à 0% BR	100% BR	200% BR
Forfait journalier hospitalier	Néant	-	100% FR	100% FR
Chambre particulière	Néant	-	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	Néant	-	30 € par jour	30 € par jour
Forfait acte lourd	Néant	-	18 €	18 €
<b>PHARMACIE</b>				
Médicaments à Service Médical Rendu (SMR) majeur ou important	65% BR	35% BR	-	100% BR
Médicaments à SMR modéré (homéopathiques et préparations magistral)	30% BR	70% BR	-	100% BR
Médicaments à SMR faible	15% BR	85% BR	-	100% BR
<b>DENTAIRE</b>				
Soins (AXI, END,SDE, TDS, ICO)	70% BR	30% BR	-	100% BR
Prothèse prise en charge par la S.s. (ICO, IMP, PAM, PAR, PDT, PFC, PFM)	70% BR	30% BR	110% BR + crédit de 350€ par an	total de 210% BR + 350 € / an
Prothèse non prise en charge par la S.s. ( PDT, PFC, RPN)	Néant	-	-	-
Orthodontie prise en charge par la S.s.	100% BR	-	25% BR	125% BR
Orthodontie non prise en charge par la S.s.	Néant	-	-	-
Parodontologie prise en charge par la Ss	70% BR	30% BR	-	100% BR
Implantologie (dent de devant, IMP)***	Néant	-	300€ par dent	300€ par dent
Implantologie (dent du fond, IMP)***	Néant	-	250€ par dent	250€ par dent
<b>AUTRES PRESCRIPTIONS</b>				
Orthopédie	60% BR	40% BR	-	100%BR
Prothèses médicales et appareillage	60% BR	40% BR	-	100% BR
Audio-Prothèse	60% BR	40% BR	-	100%BR
Frais de Transport	65% BR	35% BR	-	100% BR
Cure thermique	65% BR	-	-	65% BR
Sevrage tabagique (substituts nicotiniques)	150€ par an	-	50€ / an / bénéficiaire	200€ / an / bénéficiaire
<b>OPTIQUE ****</b>				
Monture adulte	60% BR	40% BR	100€ - 100% BR	100 €
Monture enfant	60% BR	40% BR	125€ - 100% BR	125 €
2 verres simples	60% BR	40% BR	240€ - 100% BR	240 €
1 verre simple 1 verre complexe	60% BR	40% BR	280€ - 100% BR	280 €
2 verres complexes	60% BR	40% BR	350€ - 100% BR	350 €
lentilles	60% BR	40% BR	355% BR + 300€ ( sur lentilles prises en charge )	455% BR + 300€ ( sur lentilles prises
<b>MATERNITE</b>				
Maternité (dans la limite des frais engagés et sur production de factures)	100% BR	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

\* Limité à 4 séances par an et par bénéficiaire

\*\* Sont pris en compte les remboursements liés aux hospitalisations médicales, chirurgicales, obstétriques, psychiatriques et ambulatoires. Ne sont pas pris en compte les remboursements liés aux longs séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées

\*\*\* limité à 2 dents par an

\*\*\*\* La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à un an). L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

BR : Base de remboursement

PMSS: Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS 2017 en attente de confirmation - 3269€)

FR: Frais réels

OPTAM (ex CAS) : Option tarifaire maîtrisée

OPTAM CO (ex CAS) : l'option tarifaire maîtrisée de chirurgie et d'obstétrique

Tous les actes de prévention (cf arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent accord.

## **Article 5**

### *Date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

## **Article 6**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

**AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2017**

**RELATIF AUX MODIFICATIONS TECHNIQUES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1850244M

IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La nouvelle convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en date du 21 mars 2017, publié au JO du 28 mars.

Ce texte est désormais applicable à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017.

Cet arrêté d'extension fait part d'observations sur les dispositifs afférents au temps de travail, et ce suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

Les organisations syndicales représentatives de la branche et la FNBM souhaitent tenir compte de ces remarques.

C'est pourquoi, il est conclu le présent avenant portant modification de certaines dispositions de la convention collective.

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

*Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

## Article 2

### *Modifications techniques apportées au texte de la CCN*

Les partenaires sociaux ont modifié, comme suit, les articles de la convention collective.

#### Article 1.14 : Travail de nuit

Le préambule de l'article 1.14 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Dans la branche, le travail de nuit est celui effectué entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures pour les moins de 18 ans, et entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans.

En application de l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;
- lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant la durée de sa grossesse. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Toutefois, afin d'assurer la souplesse nécessaire dans le commerce et préserver la continuité de l'activité économique, les entreprises peuvent recourir au travail de nuit, pour les justifications suivantes :

- la nécessité de s'adapter aux nouvelles conditions du marché pour servir une clientèle (artisanat) dont les besoins évoluent ;
- l'évolution de la clientèle et ses nouveaux modes de commande et de consommation qui conduisent à revoir et à optimiser l'organisation de la logistique, la gestion des flux et des approvisionnements ;
- les difficultés croissantes des conditions de livraison, de plus en plus difficiles (restrictions de circulation, de stationnement...) imposant des livraisons tôt, le matin ;
- l'objectif de sécurité des salariés : la diminution du risque d'accidentologie lié à une circulation plus fluide et mieux contrôlée (moins de co-activité et moins de transport durant les plages nocturnes) ».

#### Article 1.14 : Travailleur de nuit

Le 4<sup>e</sup> alinéa est remplacé comme suit :

« Les entreprises détermineront par voie d'accord d'entreprise :

Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés,

Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport,

Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation,

L'organisation des temps de pause. »

#### Article 4.1.2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dans le respect des articles L. 3121-38 et suivants du code du travail ».

#### Article 4.2 : Organisation et modes d'aménagement du temps de travail (hors forfaits jours)

L'alinéa 1 du préambule est remplacé par le texte suivant :

« L'aménagement du temps de travail peut revêtir différentes formes dont le choix appartient aux entreprises.

Pour rappel, en matière de temps de travail, la loi a posé le principe de la primauté de l'accord d'entreprise ».

#### Article 4.2.1 : Organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

L'article 4.2.1 est remplacé comme suit.

« Article 4.2.1 : organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dans une limite de 1 607 heures) :

Le temps de travail applicable dans l'entreprise peut être aménagé de manière à répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

##### a) Modalités de mise en œuvre : affichage, délai de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la liste du personnel, y compris l'encadrement, composant les équipes, doit être affichée sur les lieux de travail, 15 jours avant son application.

Conformément à l'article D. 3171-5 du code du travail, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Les salariés sont informés des changements sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des horaires de travail, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf commun accord des parties.

##### b) Décompte et traitement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail soit 1 607 heures si la période de référence est annuelle.

Si cette période est inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, calculées sur la période de référence.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire (ou à un repos compensateur équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

##### c) Rémunération et conditions de prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps

de travail effectif au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec au besoin les majorations afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une inaptitude physique d'origine professionnelle ».

Article 4.2.2 : Durée journalière ou hebdomadaire de travail au plus sur 4 semaines

Cet article est supprimé.

Article 4.2.3 : Entreprises appliquant un horaire hebdomadaire supérieur à la durée légale du travail

Cet article est supprimé.

Article 4.2.4 : Modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail

Cet article devient l'article 4.2.2.

Article 4.3.1 : Définition du temps partiel

À l'alinéa 3, la référence à l'article L. 3123-14 du code du travail est remplacée par l'article L. 3123-6 du code du travail.

L'alinéa 6 *in fine* est complété comme suit : « Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de modification d'un élément essentiel du contrat pour motif économique est mise en œuvre conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail ».

Article 4.3.2 : Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

À l'alinéa 2, la référence à l'article L. 3123-14 du code du travail est remplacée par l'article L. 3123-6 du code du travail.

Le 6<sup>e</sup> alinéa est remplacé par le texte suivant :

« Les modifications des horaires de travail sont communiquées par les entreprises, notamment par la remise d'un planning écrit ou dématérialisé, à chaque salarié concerné.

Toute modification des horaires est subordonnée au respect du délai de prévenance précité ».

Article 4.3.3 : Durée minimale du temps partiel

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« L'employeur privilégie la mise en œuvre d'horaires réguliers.

Ainsi, les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dans la limite de 5 par semaine.

En outre, l'employeur établit un planning fixant la répartition des horaires pour une période de 4 semaines.

Cette planification est transmise aux salariés concernés au moins 15 jours avant la mise en œuvre. En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf commun accord des parties. »

### Article 3

*Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.



Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le texte fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont rendues nécessaires.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation, Révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 6**

##### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

AVENANT N° 23 DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA PROROGATION DE LA CONTRIBUTION FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1850263M  
IDCC : 2128

Entre :  
UGEM,  
D'une part, et  
CGT ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à la formation professionnelle signé le 3 juillet 2015 et étendu par arrêté du 23 février 2016 a institué une « contribution conventionnelle supplémentaire » (article 9.2.2 de la convention collective de la mutualité) destinée à concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, dans le cadre d'une volonté de mutualisation.

Cette contribution a été créée pour les collectes effectuées par l'OPCA Uniformation au titre des exercices 2016, 2017 et 2018. Les partenaires sociaux avaient convenu d'examiner l'opportunité et les conditions et modalités de prolongation de ce dispositif au début du deuxième semestre 2018.

Or, le « programme de travail pour rénover notre modèle social » diffusé le 6 juin 2017 par le premier ministre et la ministre du travail, promet notamment une réforme dans les 18 mois visant à « renforcer efficacement les dispositifs de formation professionnelle ». Ce principe est également consacré dans l'exposé des motifs de la loi du 15 septembre 2017 dite « d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social ».

En outre, les partenaires sociaux considèrent qu'une période de 3 années ne leur permet pas d'évaluer avec le recul nécessaire l'opportunité de prolonger ou de mettre fin à ce dispositif.

Aussi, ils décident de le prolonger et de modifier en conséquence les dispositions de l'article 9.2.2 de la convention collective de la mutualité.

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

### *Modification de l'article 9.2.2 de la convention collective de la mutualité*

La première phrase de cet article est réécrite comme suit : « Afin de concrétiser et d'accompagner la politique de formation promue par la branche, dans le cadre d'une volonté de mutualisation, les partenaires sociaux décident de la création, pour les collectes effectuées au titre des exercices 2016, 2017, 2018 et 2019 d'une contribution conventionnelle supplémentaire ».

La dernière phrase de cet article est réécrite comme suit : « Les partenaires sociaux examineront, au début du deuxième semestre de l'année 2019, et au vu des bilans transmis par l'OPCA, l'opportunité et les conditions et modalités de prolongation de la contribution conventionnelle ».

Les autres dispositions de cet article demeurent en vigueur à l'identique.

## **Article 2**

### *Dispositions diverses*

### **Article 2.1**

#### *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

La prorogation pour un exercice supplémentaire de la contribution conventionnelle dont sont redevables les organismes mutualistes en application de l'article 9.2.2 de la convention collective de la mutualité s'applique quel que soit le nombre de salariés. En effet, le principe de mutualisation souhaité par les partenaires sociaux doit pouvoir bénéficier à tous les organismes, sans considération de taille. En revanche, les montants dus par les organismes mutualistes au titre de cette contribution demeurent différenciés selon leur taille, selon les principes indiqués à l'article 9.2.2 précité.

### **Article 2.2**

#### *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au vu des éléments transmis par l'OPCA Uniformation d'une part, et de l'impact d'une éventuelle réforme de la formation professionnelle d'autre part.

### **Article 2.3**

#### *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences au début du deuxième semestre 2019.

## **Article 3**

### *Durée. – Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Formalités de dépôt. – Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL  
NOR : *ASET1850230M*  
IDCC : 637

---

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises et les salariés de la branche des industries et commerces de la récupération occupent une place décisive dans l'économie circulaire et se placent au cœur des préoccupations environnementales et sociétales en France.

La dernière décennie a été particulièrement marquante dans l'évolution du secteur avec une montée croissante de la réglementation et de la structuration de l'économie de recyclage.

Les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et 26 000 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

L'action des entreprises sur la transformation des déchets en nouvelles matières premières est majeure sur l'économie circulaire et la préservation des ressources naturelles.

Ces industries apportent une réelle valeur ajoutée environnementale en approvisionnant les industries françaises et mondiales en matières économes en énergie et en ressources.

Pour répondre au défi du traitement et de la valorisation des déchets, la branche souhaite continuer à maintenir une gestion paritaire exemplaire, conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux veulent se donner les moyens de faire vivre pleinement le paritarisme.

En effet, eu égard au contexte évoqué, les travaux paritaires de la branche se sont considérablement accrus afin de professionnaliser les salariés et doter les entreprises de normes conventionnelles adaptées à l'évolution de la profession.

Des partenariats avec les pouvoirs publics ont été mis en œuvre afin d'anticiper les mutations de la branche à travers des dispositifs ADEC, CEP, conventions.

L'ensemble de ces dispositifs ont été très constructifs pour le secteur et ont nécessité un grand nombre de réunions et de travaux paritaires.

La mise en œuvre d'une contribution conventionnelle de branche définie dans le présent accord permettra de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, il a été convenu ce qui suit :

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

### *Mise en place d'un fonds de financement du dialogue social*

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à la commission de conciliation, aux groupes techniques paritaires et aux autres instances paritaires qui pourraient être créées par voie conventionnelle.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses instances sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et calculée selon les modalités suivantes :

#### **1.1. Entreprises concernées**

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération.

#### **1.2. Montant de la contribution**

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,05 % de celle-ci.

Le montant global de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives. À défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche doit contribuer de manière égale au financement du paritarisme.

## **Article 2**

### *Recouvrement de la contribution*

Cette contribution est recouvrée par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche par accord du 23 mai 2013 : OPCALIA, pour le compte de la branche. Les conditions de recouvrement font l'objet d'une convention distincte.

### Article 3

#### *Affectation du montant de la contribution recueillie*

À la date de signature du présent accord, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 6 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche : CFDT FGMM, CFE-CGC, CFTC FGT SNED, FNST CGT, FO, UNSA.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 70 % pour l'organisation patronale reconnue représentative (FEDEREC) ;
- 30 % pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

La part des organisations syndicales (30 %) est répartie, pour chacune d'entre elles, de la façon suivante.

- 30 % répartis de manière égalitaire entre chaque organisation syndicale représentative
- 70 % répartis en fonction du taux de représentativité syndicale défini par l'arrêté en vigueur fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches ;

Le montant annuel des contributions recueillies est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche ;
- les frais d'études de la branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

### Article 4

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

La première année de collecte sera 2018, sur base de la masse salariale 2017.

### Article 5

#### *Dépôt et extension*

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

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI**

NOR : ASET1850231M

IDCC : 2104

Entre :

CNETH,

D'une part, et

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de détermination d'un socle de garanties sociales. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet notamment de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la structuration de la profession thermique.

Par le présent avenant, les parties entendent poursuivre le dialogue social dans un climat de loyauté et de confiance mutuelle. À cet effet, le présent avenant définit les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui constitue l'enceinte du dialogue social dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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

*Articulation de l'accord avec la convention collective*

Cet avenant abroge et remplace l'article VII « Commission nationale d'interprétation » et l'article VIII « Commission nationale de conciliation » du titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du thermalisme.



## **Article 2**

### *Commissions paritaires*

#### **Article 2.1**

##### *Identification des commissions*

Le dialogue social s'organise dans le cadre des commissions paritaires suivantes :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

#### **Article 2.2**

##### *Composition et modalités de fonctionnement des commissions*

##### **Article 2.2.1**

###### *Composition*

Chaque commission paritaire est composée de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche pour le collègue salarié ;
- un nombre équivalent de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception les représentants amenés à siéger dans chaque commission paritaire. La désignation comporte le nom, les adresses postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement est porté à la connaissance du secrétariat du CNETH par lettre recommandée avec accusé de réception, émanant de la fédération nationale.

##### **Article 2.2.2**

###### *Fonctionnement*

###### *a) Présidence*

Chaque commission nomme un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

###### *b) Secrétariat*

Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le secrétariat du CNETH domicilié à l'adresse suivante :

Secrétariat des commissions paritaires de la branche du thermalisme  
1, rue Cels  
75014 Paris

###### *c) Calendrier prévisionnel*

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

###### *d) Délais de convocation et compte rendu*

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion dans la mesure du possible. Le compte rendu est transmis par voie électronique dans les 30 jours qui suivent la tenue de la réunion. Le compte rendu sera soumis à la validation des membres de la commission paritaire permanente de

négociation et d'interprétation lors de la réunion suivante. Il sera validé à la majorité des membres présents.

*e) Défraiement des négociateurs*

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la participation à la commission sont pris en charge dans les conditions définies par le texte conventionnel en vigueur.

*f) Participation de tiers*

Lorsque cela s'avère opportun, les membres de la commission peuvent décider de recourir à un expert. Cet expert participera à la réunion sans voix délibérative.

**Article 3**

*Dispositions spécifiques à la commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

**Article 3.1**

*Domaines relevant de la négociation de branche*

La CPPNI traite des thèmes de négociation réservés à la branche, pour lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus par la branche, à savoir :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
- le travail à temps partiel.

Ces thèmes peuvent être amenés à évoluer conformément à la réglementation en vigueur.

**Article 3.2**

*Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La commission paritaire définit les thèmes et le calendrier des négociations de branche et exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse à la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, congés et compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation 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. Ces conventions et accords collectifs sont transmis à la commission paritaire par la partie la plus dili-

gente après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

4. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cette commission sera convoquée dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours suivant la réception de la demande. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. L'avis sera validé à la majorité des membres présents.

Un procès-verbal relatant la position de la commission sera dressé et communiqué au juge.

5. Elle est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention collective et ses avenants. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national. Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation signataire dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande auprès du secrétariat de la commission. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion.

L'avis de la commission sera communiqué sous quinzaine aux parties intéressées.

Cet avis, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire.

### **Article 3.3**

#### *Ordre du jour des réunions*

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président de la commission. Il est communiqué aux représentants des collèges salariés et employeur par le secrétariat de la commission.

Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour émanant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs sont transmises 1 mois avant la réunion au président et au vice-président. Elles seront intégrées à l'ordre du jour après validation par le président et le vice-président. Lorsque des demandes à caractère exceptionnel seront présentées, elles devront être validées par le président et le vice-président avant d'être inscrites à l'ordre du jour.

### **Article 4**

#### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 6**

#### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives (salariales et patronales) ou signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

#### **Article 7**

##### *Dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

#### **Article 8**

##### *Dépôt et Publicité*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en intégralité à la base de données nationale des accords collectifs par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-1-1 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

AVENANT N° 20 DU 19 JUILLET 2017  
RELATIF À LA GOUVERNANCE ET AU FONCTIONNEMENT DE LA CPNEFP

NOR : ASET1850259M  
IDCC : 1909

Entre :  
FNOTSI ;  
Destination régions FNCRT ;  
Tourisme et territoires,  
D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
SNEPAT FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter et actualiser les dispositions de la CCN relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle visées à l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 portant modification du titre 10 « Formation professionnelle » afin de faciliter et améliorer le dialogue social.

Cet avenant complète l'article 8.2 de l'avenant n° 15 du 2 décembre 2015 en rajoutant les articles 8.2.5, 8.3, 8.4 et 8.5.

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

*Missions, domiciliation, gouvernance et fonctionnement*

**Article 8.2.5**

*Missions complémentaires*

Missions générales :

La CPNEFP a pour rôle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher

avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes les observations et propositions utiles ;

- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

#### Évolution des qualifications et de l'emploi

La CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des qualifications professionnelles et des certifications (diplômes, titres) ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation).

Elle établit annuellement la liste des certifications et des diplômes que les partenaires sociaux estiment prioritaires pour la branche et éligible au CPF.

Elle examine périodiquement l'évolution des emplois en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est consultée préalablement à la contractualisation d'actions de développement des emplois et des compétences (Adec) et suit l'exécution de ces actions.

#### Contrat de professionnalisation

La CPNEFP a un rôle prépondérant en matière de professionnalisation. Elle prévoit notamment un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation et peut formuler des recommandations pour les améliorer.

Elle détermine également les moyens nécessaires aux tuteurs.

#### Article 8.3

##### *Domiciliation*

L'adresse du secrétariat est actuellement : Offices de tourisme de France, 79-81, rue de Clichy, 75009 Paris et -administration@offices-de-tourisme-de-france.org.

#### Article 8.4

##### *Gouvernance*

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

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

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

À la mise en place de la CPNEFP, le président sera élu dans le collège employeurs.

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

Le vice-président assurera l'envoi de l'ordre du jour des séances *a minima* 15 jours avant la réunion et la rédaction et l'envoi du compte rendu de chaque réunion.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités et assurent la correspondance de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la CPPNI.

Le vice-président envoie les comptes rendus au secrétariat qui les archive.

## Article 8.5

### *Fonctionnement*

La CPNEFP devra se réunir *a minima* deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion.

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

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

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

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacements des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les articles 5, 6 et 7 de la CCN des organismes de tourisme.

Les décisions sont prises à la majorité selon les règles légales de la représentativité.

Il est rédigé un compte rendu de chaque séance.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

## Article 2

### *Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord*

2.1. Le présent avenant prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

2.2. Il est conclu pour une durée indéterminée.

2.3. Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

2.4. Le texte du présent accord, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

2.5. L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850237M  
IDCC : 275

Entre :

FNAM,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La situation fragile du transport aérien, soumis à une concurrence internationale importante nécessitant des adaptations régulières des entreprises du secteur, doit faire prendre conscience aux partenaires sociaux de l'enjeu du dialogue social au niveau de la branche mais aussi des entreprises.

Les parties signataires considèrent le rôle des partenaires sociaux et la priorité donnée au dialogue social comme déterminant pour maintenir et créer de l'emploi et participer au développement économique des entreprises.

Les partenaires sociaux, convaincus de la valeur ajoutée d'un dialogue social de qualité, rappellent la nécessité qu'il se déroule dans un climat serein, apaisé et constructif.

Forts de l'expérience des négociations passées et dans la continuité des accords du 8 octobre 2012 et du 24 novembre 2014, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises du transport aérien et de leurs salariés.



Les partenaires sociaux conviennent qu'une « branche » professionnelle constitue :

- un lieu privilégié du dialogue social en vue de la création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ de la branche ;
- un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Ils rappellent leur attachement à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TA-PS) dont le champ, défini à l'article 1<sup>er</sup> de la CCN TA-PS, s'est élargi ces 10 dernières années aux entreprises d'assistance en escale, aux aéroports ainsi qu'aux établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles et aux centres de formation associés à cette activité.

Ainsi, les instances paritaires de la branche doivent, chacune dans leur domaine de compétences, avoir les moyens de remplir pleinement leur mission à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour la négociation de branche - que les parties signataires conviennent de créer en remplacement de la commission nationale mixte (CNM), conformément à la législation en vigueur, et pouvant s'appuyer si nécessaire sur des groupes techniques paritaires ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) pour la définition de la politique emploi-formation ;
- l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de l'aérien comme instance d'analyse, de réflexion et de proposition à destination de la CPPNI et de la CPNE ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment que la convention collective de branche et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des entreprises et des salariés.

De plus, dans le nouveau contexte législatif de restructuration des branches, les parties signataires conviennent que la démarche de restructuration des branches doit être envisagée avec un quadruple objectif :

- la recherche d'une négociation sociale destinée à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques, répondant aux évolutions économiques et sociales auxquelles les entreprises et les salariés sont confrontés ;
- la sécurité juridique pour les entreprises et leurs salariés qui doivent pouvoir continuer à être couverts par des normes conventionnelles ;
- la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- la régulation des conditions de concurrence entre entreprises ayant des activités semblables ou similaires.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt des parties prenantes de la branche d'être représentées par des acteurs capables de les défendre, de faire valoir leurs points de vue et de négocier en leur nom des accords collectifs porteurs de progrès, tout en tenant compte d'une part de l'intérêt des salariés, et d'autre part de l'intérêt des entreprises dont la pérennité et le développement des emplois dépendent de la croissance de celles-ci.

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

### *Objet de l'accord*

L'accord a pour objet de :

- formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social ;
- décrire le rôle de la CPPNI dans la négociation de branche ;

- favoriser la diversité dans la composition des délégations syndicales et de la délégation patronale ;
- renforcer les moyens en temps donnés aux partenaires sociaux ;
- favoriser leur formation ;
- rappeler le niveau de prise en charge financière de la représentation syndicale de branche.

## **Article 2**

### *Ambitions et orientations du dialogue social de branche*

Les parties signataires fixent, par le présent accord, l'ambition partagée :

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche ;
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises, comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte actuel ;
- d'avoir un dialogue social constructif.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Sur le plan de la méthode, les partenaires sociaux rappellent l'importance des échanges en amont de la négociation, qui doivent favoriser la conduite et la réussite de celle-ci.

En effet, les réunions de la CPPNI et celles des groupes de travail paritaires doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties.

Enfin, ils s'accordent sur l'organisation de journées de réflexion paritaires sur des thèmes choisis, qui pourront être introduites dans l'agenda social, en amont ou indépendamment des négociations programmées.

## **Article 3**

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

#### **Article 3.1**

##### *Composition*

La CPPNI est présidée par la DGAC.

La CPPNI est constituée :

- d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- et, d'autre part, des représentants des entreprises de la branche.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche compose librement sa délégation.

Pour tenir compte de la diversité des salariés et des entreprises, les parties signataires conviennent de maintenir à trois le nombre de membres de chaque délégation syndicale, afin de permettre une représentation équilibrée de chaque secteur d'activité, à savoir :

- les compagnies aériennes ;
- les entreprises d'assistance en escales ;
- les aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

De plus, tenant compte du retour d'expérience sur le projet de rénovation des classifications, qui a permis de démontrer l'intérêt d'avoir autour de la table des négociations des représentants patronaux des différents secteurs d'activité, les signataires du présent accord conviennent d'élargir la participation de la délégation patronale.

Ainsi, cette dernière sera composée d'un représentant de la fédération nationale de l'aviation marchande accompagné de sa/son juriste et, dans la mesure du possible, d'un représentant de chacun des trois grands secteurs d'activité permettant ainsi une représentation patronale équilibrée.

Dans la mesure du possible, les délégations devront respecter la parité femme-homme.

### **Article 3.2**

#### *Rôle et attributions*

La CPPNI est l'instance de négociation des accords de branche.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- négocier l'actualisation et la révision de la CCN TA-PS et de ses annexes ;
- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également être saisie par les partenaires sociaux lorsque des différents collectifs nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la CCN TA-PS n'ont pas pu être résolus dans le cadre de l'entreprise.

La CPPNI reçoit les accords collectifs sur les thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche en vue d'établir un rapport annuel d'activité, à verser dans la base de données nationale et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI est également informée, en tant que commission paritaire de branche, des accords conclus par des représentants du personnel non mandatés par des organisations syndicales.

La CPPNI, faisant office d'observatoire paritaire de la négociation collective, reçoit tous les accords d'entreprise et d'établissement conclus par les entreprises et établissements de la branche.

Dans ces trois situations, les accords collectifs d'entreprises et d'établissements devront être adressés à l'adresse suivante :

Direction générale de l'aviation civile (DGAC)  
Mission du droit du travail et des affaires sociales  
Commission paritaire de branche CCN TA-PS  
50, rue Henry-Farman  
75015 Paris

Enfin, la CPPNI, en tant que commission paritaire prévoyance, a pour mission :

- d'examiner le rapport annuel sur les comptes établi par l'organisme assureur ;
- d'étudier les modifications des prestations et des cotisations ;
- de gérer le fonds d'action sociale.

### **Article 3.3**

#### *Fonctionnement de la négociation de branche*

Les parties rappellent l'importance d'une participation effective et active à la CPPNI, qui se réunira en principe chaque mois (à l'exception des mois de juillet et d'août), en vue des négociations de branche.

#### **Article 3.3.1**

##### *Réunions ordinaires*

Par principe, la réunion se déroule le matin. Elle débute à 10 heures et se termine à 13 heures.

Le jour de la réunion, un temps de préparation/débriefing de 4 heures est octroyé par membre de la délégation syndicale.

#### **Article 3.3.2**

##### *Réunions supplémentaires*

Les délégations des organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, de réunions supplémentaires. Celles-ci suivent le même régime que les réunions ordinaires.

#### **Article 3.3.3**

##### *Réunions des groupes de travail paritaires*

Les organisations patronales et syndicales peuvent décider, d'un commun accord, d'organiser des groupes de travail paritaires pour étudier un sujet particulier avant de le présenter en CPPNI.

Cette décision sera formalisée par écrit dans un compte rendu de réunion de la CPPNI.

Les réunions de ces groupes de travail paritaires sont de 1 demi-journée chacune.

Chaque délégation syndicale est composée de 2 représentants, la délégation patronale devant être au plus égale à la délégation salariale.

En fonction des sujets traités, ce nombre peut être augmenté par accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Lors de l'ouverture des négociations sur des sujets demandant des temps de préparation importants, les parties signataires peuvent convenir de la prise en charge du temps nécessaire à la préparation de ces négociations dans la limite qui sera alors définie.

#### **Article 3.3.4**

##### *Calendrier des réunions*

Afin d'organiser le travail de la commission et de permettre aux salariés et à leurs employeurs d'intégrer les dates des réunions dans leur planning, les réunions mensuelles de la CPPNI sont fixés, de manière prévisionnelle :

- en octobre pour la période de janvier à juin ;
- en mai pour la période de septembre à décembre.

Il appartient à chaque membre de la délégation syndicale de communiquer à son employeur le calendrier des réunions, ainsi que toute modification de celui-ci (ajout, suppression ou modification) dans les 15 jours à compter de la fixation ou de la modification.

### **Article 4**

#### *Moyens complémentaires*

Les moyens complémentaires sont attribués dans le cadre des réunions de la CPPNI visées à l'article 3.3 du présent accord.

## **Article 4.1**

### *Volume et répartition*

Compte tenu des évolutions du cadre législatif et des nombreux travaux qui seront à mener par les acteurs sociaux du secteur, des moyens complémentaires sont mis en place avec pour objectifs un niveau de dialogue social renforcé et une meilleure représentation des grands secteurs d'activité de la branche ainsi que des différentes tailles des entreprises, en privilégiant en priorité la participation de représentants des TPE/PME.

Les parties signataires rappellent, qu'en complément des dispositions ci-dessus énoncées concernant la représentation des TPE/PME au sein de la branche, ces dernières sont invitées de la même manière à ouvrir des négociations sur le dialogue social.

Les moyens complémentaires sont attribués majoritairement à des salariés d'entreprises couvertes par la CCN TA-PS dont l'employeur ne prévoit pas de mise à disposition de permanents auprès des fédérations syndicales.

À ce titre, des jours de délégation complémentaires annuels sont mis à disposition de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

Ils pourront aller, au maximum, jusqu'à 120 jours par an et par organisation syndicale. Les parties signataires du présent accord conviennent que ces jours seront utilisés par des élus ou salariés venant de chacune des grandes activités de la branche et notamment des TPE/PME.

Ainsi les parties signataires conviennent que les 120 jours seront répartis de la façon suivante :

- 40 jours sur le périmètre des compagnies aériennes ;
- 40 jours sur le périmètre des entreprises d'assistances en escales ;
- 40 jours sur le périmètre des aéroports ainsi que toutes les activités du secteur aérien non comprises dans les deux ci-dessus.

## **Article 4.2**

### *Modalités d'utilisation et suivi*

Les moyens complémentaires sont attribués pour 1 année civile. En cas d'année incomplète, ils sont proratisés sur la base d'un douzième des moyens complémentaires annuels par mois.

Lorsque ces moyens voudront être utilisés en totalité ou partiellement, l'organisation syndicale représentative en fera la demande auprès de l'employeur de la personne qui les utilisera et en informera la FNAM.

Lors de la première année qui suit la mise en œuvre de l'accord, une mutualisation partielle sur les trois grands secteurs d'activité est possible par organisation syndicale à hauteur de 50 % des moyens complémentaires.

Dans la mesure du possible, l'utilisation de ces moyens devra respecter la parité femme-homme.

Un suivi de ces moyens sera réalisé par la FNAM qui sera chargée de faire un bilan à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une fois par an.

Un retour d'expérience de l'utilisation de ces moyens complémentaires sera fait à l'échéance du présent accord.

## **Article 5**

### *Formation des partenaires sociaux*

## **Article 5.1**

### *Formation des membres des délégations syndicales*

## **Article 5.1.1**

### *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Tout membre de la délégation syndicale qui souhaite suivre une formation économique, sociale et syndicale, a le droit, sur sa demande, de bénéficier d'un congé pour y participer, en application des dispositions prévues par le code du travail.

Afin de permettre à un salarié nouvellement nommé à la CPPNI d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de ce mandat, il bénéficiera d'un congé de formation dans la limite de 5 jours.

## **Article 5.1.2**

### *Formation complémentaire*

Les parties signataires conviennent que les représentants du personnel éloignés de leur emploi d'origine depuis plusieurs années et qui reprennent une activité professionnelle pourront bénéficier de formations complémentaires au soutien de leur projet de réorientation professionnelle.

Les représentants du personnel, qui souhaitent voir pris en compte et validés les blocs de compétences transférables acquis au cours de leur mandat, pourront, quant à eux, entamer une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) individuelle en vue d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification figurant au répertoire national des certifications professionnelles (diplôme, titre professionnel).

## **Article 5.2**

### *Formations communes*

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'organisation de journées de formation/information communes, appelées « les rendez-vous paritaires », dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation, dans le but de partager un socle commun de connaissances et de les mettre au même niveau d'information.

Les parties signataires conviennent, qu'en fonction des sujets, ces formations peuvent être une première étape dans le lancement de négociations.

## **Article 5.3**

### *Entretiens de début et de fin de mandat*

En complément des dispositions prévues à l'article 5.1 du présent accord, les parties signataires rappellent l'importance de la tenue des entretiens individuels de début et de fin de mandat pour les salariés élus disposant d'heures de délégation conformément à la législation en vigueur.

## **Article 6**

### *Prise en charge financière de la représentation syndicale de branche*

## **Article 6.1**

### *Maintien de la rémunération*

Le temps passé en réunions paritaires de branche est considéré comme du temps de travail et rémunéré en tant que tel.

Les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale

qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur : ils perçoivent le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CPPNI.

Dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI, ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires.

Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés, de tenir compte du calendrier des réunions des CPPNI pour établir le planning de travail afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale.

Des dispositions plus favorables peuvent être établies au sein de chaque entreprise.

Ces dispositions sont également applicables aux réunions préparatoires à la CPPNI et aux réunions de groupes de travail organisées par la CPPNI.

## **Article 6.2**

### *Déplacements et frais annexes*

Lorsque le membre de la délégation syndicale avance les frais de transport pour se rendre à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire décidé par la CPPNI, ceux-ci lui sont remboursés par l'employeur, sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, et au plus tard à la fin du mois qui suit la remise des justificatifs.

Dans le cas où le membre de la délégation syndicale avance les frais de repas occasionnés par la participation à une CPPNI, ceux-ci lui sont également remboursés par l'employeur au plus tard à la fin du mois qui suit la réunion, sur la base de la prime panier prévue par l'accord salarial de branche en vigueur. Lorsque la réunion a lieu à la DGAC, l'indemnité est calculée sur la base du forfait repas en vigueur au restaurant de la DGAC.

Lorsque le membre de la délégation syndicale travaille habituellement hors de la région parisienne, il perçoit également une indemnité équivalente au montant de la prime panier précitée, pour tenir compte des autres frais inhérents au déplacement.

Le temps de déplacement pour se rendre à Paris sera comptabilisé sur la base de 2 heures aller-retour par déplacement si le salarié arrive le matin et repart le soir même de la réunion.

Le membre de la délégation aura la possibilité d'arriver la veille de la réunion. Dans ce cas, les frais d'hôtel et de repas seront pris en charge sur la base de 90 € la chambre et de 15 € le repas.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec celles ayant le même objet prévues par les accords ou les usages existant dans les entreprises ni les remettre en cause lorsqu'elles sont plus favorables.

## **Article 7**

### *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'a pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la branche, au bénéfice de toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés.

## **Article 8**

### *Champ d'application, bilan et durée*

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à la date de signature du présent accord.



Les parties signataires conviennent de faire un bilan annuel de l'accord.

## **Article 9**

### *Publicité, dépôt et extension*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(CENTRE-VAL DE LOIRE)**

NOR : ASET1850270M  
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR FO Centre-Val de Loire ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	19 076
	2	110	19 438
II	1	125	20 130
	2	140	22 542

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	24 152
	2	165	25 305
IV		180	27 605

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

### **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018  
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850272M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

FRTP Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR FO Centre VDL ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC ;

SR Centre-Val de Loire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Centre-Val de Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit.

ZONE	TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1 A (0 à 5 km)	1,30	2,00	11,91
Zone 1 B (5 à 10 km)	2,24	3,22	
Zone 2 (10 à 20 km)	3,66	6,82	
Zone 3 (20 à 30 km)	4,51	9,99	
Zone 4 (30 à 40 km)	5,65	13,81	
Zone 5 (40 à 50 km)	7,06	17,69	
Zone 6 (50 à 60 km)	8,53		
Zone 7 (60 à 70 km)	10,16		

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1850271M

IDCC : 2614

---

Entre :

FRTTP Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR FO Centre-Val de Loire ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC ;

SR Centre-Val de Loire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

*(Voir tableau page suivante.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL pour l'année 2018 (base 35 heures)
A	19 064
B	20 063
C	21 725
D	23 516
E	26 452
F	29 396
G	32 206
H	33 485

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
F	33 805
G	37 037
H	38 508

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

### **Article 5**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 7**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(PAYS DE LA LOIRE)  
NOR : ASET1850250M  
IDCC : 1702

Entre :

FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

CFDT ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	100	110	125	140	150	165	180
Niveau/position	1-1	1-2	2-1	2-2	3-1	3-2	4
Minimum annuel en €	19 187	19 346	20 175	22 493	24 160	26 173	28 544

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.



## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail – dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018  
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1850256M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

FRTTP Pays Loire,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Pays de la Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit :

Indemnité de repas : 12 €.

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1A	1,54	2,66
1B	1,54	2,66
2	2,88	5,92
3	4,28	9,91
4	5,70	13,60
5	7,09	17,40

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail – dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

### Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1850252M  
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Pays de la Loire,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel	19 185	19 892	21 551	23 870	26 151	29 062	32 501	34 971

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Niveau F : 33 421 € ;

Niveau G : 37 376 € ;

Niveau H : 40 217 €.

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

## **Article 5**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 7**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1850241M  
IDCC : 1702

Entre :

FRTF Rhône-Alpes ;  
SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

CFTC Rhône-Alpes ;  
URCB CFDT Rhône-Alpes ;  
BTP FO Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	19 186
	2	110	19 871

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
II	1	125	21 039
	2	140	22 992
III	1	150	24 723
	2	165	26 842
IV		180	29 100

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

### **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

### **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1850247M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

FRTF Rhône-Alpes ;  
SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

CFTC Rhône-Alpes ;  
URCB CFDT Rhône-Alpes ;  
BTP CFE-CGC Rhône-Alpes ;  
BTP FO Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Rhône-Alpes, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)



AIN	REPAS	TRANSPORT						TRAJET					
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,50	0,73	2,54	5,34	8,93	12,55	16,14	0,50	1,20	2,37	3,59	4,74	6,10
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne.													
Zone 1a : 0 à 4 km – Zone 1b : 4 à 10 km – Zone 2 : 10 à 20 km – Zone 3 : 20 à 30 km – Zone 4 : 30 à 40 km – Zone 5 : 40 à 50 km.													

DRÔME-ARDÈCHE	REPAS	TRANSPORT						TRAJET					
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,50	1,59	2,71	5,40	8,62	12,12	15,44	0,69	1,25	2,71	3,96	5,40	6,61
Zone 1a : 0 à 5 km – Zone 1b : 5 à 10 km – Zone 2 : 10 à 20 km – Zone 3 : 20 à 30 km – Zone 4 : 30 à 40 km – Zone 5 : 40 à 50 km.													

ISÈRE	REPAS	TRANSPORT						TRAJET					
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,50 11,33 (*)	0,98	2,97	5,82	9,52	13,19	16,63	0,61	1,75	3,39	5,23	7,08	8,82
(*) Indemnité de repas de nuit.													
Zone 1a : 0 à 5 km – Zone 1b : 5 à 10 km – Zone 2 : 10 à 20 km – Zone 3 : 20 à 30 km – Zone 4 : 30 à 40 km – Zone 5 : 40 à 50 km.													

LOIRE	REPAS	TRANSPORT					TRAJET				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10,50	2,83	5,76	9,36	13,15	17,13	1,45	2,96	4,41	5,95	7,67

RHÔNE	REPAS	TRANSPORT						TRAJET					
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,50	3,94 (*)		7,55	11,73	16,25	20,52	1,57 (*)		2,93	4,23	5,53	6,74
Siège social hors Métropole de Lyon		3,15	3,94					0,94	1,57				
* siège social, agence ou bureau Métropole de Lyon : Zone 1 : de 0 à 10 km. Hors Métropole de Lyon : Zone 1a de 0 à 4 km – Zone 1b de 4 à 10 km.													

SAVOIE	REPAS	TRANSPORT					TRAJET				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10,50	4,06	8,11	12,17	16,22	20,28	1,93	3,75	5,78	7,50	9,43
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.											

HAUTE-SAVOIE	REPAS	TRANSPORT						TRAJET					
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,50	1,63	2,44	5,64	8,91	12,34	15,62	0,85	1,41	2,78	4,10	5,32	6,79
Mise en place d'un nouveau barème IPD													

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(RHÔNE-ALPES)  
NOR : ASET1850243M  
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Rhône-Alpes ;  
SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;  
CFTC Rhône-Alpes ;  
URCB CFDT Rhône-Alpes ;  
BTP FO Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	19 274
B	20 849
C	22 629
D	24 661

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
E	27 894
F	30 754
G	33 491
H	34 610

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	35 366
G	38 515
H	39 802

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180120-000418  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---