

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/34 DU 8 SEPTEMBRE 2018

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

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 34.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/34

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon])</b> : accord du 15 février 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Languedoc-Roussillon) .....	4
<b>Architecture (entreprises [Picardie])</b> : accord du 15 février 2018 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 (Picardie) .....	6
<b>Assistance (sociétés)</b> : avenant n° 40 du 28 février 2018 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions CPPNI ou préparatoires.....	8
<b>Assistance (sociétés)</b> : avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations.....	10
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager)</b> : accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine .....	13
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager)</b> : accord du 14 mars 2018 relatif à la participation .....	16
<b>Automobile (services)</b> : accord paritaire national du 24 mai 2018 relatif au dialogue social.	23
<b>Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes)</b> : accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances .....	45
<b>Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 3 mai 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018 (Midi-Pyrénées) .....	61
<b>Contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte)</b> : accord du 17 juillet 2018 relatif à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte .....	65
<b>Création et événement (entreprises techniques)</b> : accord du 12 mars 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI .....	78
<b>Enseignement privé indépendant</b> : avenant n° 41 du 7 mars 2018 portant modifications du financement du paritarisme .....	84
<b>Habillement (succursales)</b> : accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.....	86
<b>Habitat (PACT et ARIM)</b> : accord du 13 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.....	92
<b>Habitat (PACT et ARIM)</b> : avenant du 13 décembre 2017 portant modification des dispositions relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels et au départ en retraite.....	94

	Pages
<b>Laitière (industrie) : avenant n° 3 du 2 mai 2018 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention collective relative à la prime d'ancienneté .....</b>	97
<b>Laitière (industrie) : avenant n° 21 du 2 mai 2018 à l'annexe I <i>ter</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel.....</b>	99
<b>Laitière (industrie) : avenant n° 36 du 2 mai 2018 à l'annexe I <i>bis</i> de la convention collective au relative aux rémunérations annuelles minimales 1<sup>er</sup> juin 2018 .....</b>	101
<b>Laitière (industrie) : avenant n° 48 du 2 mai 2018 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels conventionnels .....</b>	103
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 26 mars 2018 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA .....</b>	105
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant n° 4 du 15 mars 2018 modifiant l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance.....</b>	107
<b>Métallurgie (Allier) : accord du 30 mars 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels, à la valeur du point, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier pour l'année 2018.....</b>	113
<b>Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 27 avril 2018 relatif aux taux garantis annuels pour l'année 2018 et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2018.....</b>	116
<b>Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 18 mai 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018 .....</b>	120
<b>Métallurgie (Oise) : avenant du 28 mai 2018 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2018 .....</b>	123
<b>Métallurgie (Oise) : avenant du 28 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	126
<b>Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 23 mai 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2018 ....</b>	128
<b>Métallurgie (Thiers) : avenant n° 81 du 30 mars 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2018.....</b>	135
<b>Métallurgie (Thiers) : avenant n° 82 du 30 mars 2018 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques .....</b>	137
<b>Métallurgie (Thiers [travailleurs à domicile]) : avenant n° 83 du 30 mars 2018 relatif aux salaires des travailleurs à domicile au 1<sup>er</sup> juin 2018.....</b>	139
<b>Optique-lunetterie de détail : accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....</b>	141
<b>Pharmacie d'officine : avenant du 26 mars 2018 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective.....</b>	147
<b>Taxis : accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....</b>	149
<b>Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 93 du 16 mai 2018 relatif aux salaires minima 2018.....</b>	157

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1850800M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Syndarch ;

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 7,60 € pour l'ensemble du territoire Languedoc Roussillon 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 homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## **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 Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(PICARDIE)

NOR : ASET1850802M  
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

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 7,53 € pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires. Le salaire minimal brut mensuel est fixé à 1 620 €.

**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 homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## **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 Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

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

**AVENANT N° 40 DU 28 FÉVRIER 2018**  
**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT CONCERNANT LES SALARIÉS**  
**PARTICIPANT AUX RÉUNIONS CPPNI OU PRÉPARATOIRES**

NOR : ASET1850768M  
IDCC : 1801

Entre :

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires conviennent que la revalorisation de l'indemnisation des salariés participants aux réunions paritaires ou préparatoires n'est plus intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires mais est traitée dans un avenant distinct.

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

*Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement*

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 7 *f* « indemnisation des salariés » de la convention collective nationale modifié par l'avenant n° 38 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et l'annexe 2 de la CCN est revu comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 26,68 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 110,23 € par jour pour Paris et province.

Conformément à l'accord CPPNI, ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1 111 restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1 120 services d'hébergement.

À compter de 2019, la revalorisation des dépenses liées aux déplacements, selon les indices INSEE 1111 et 1120 fera l'objet d'une note du SNSA à l'attention des entreprises appliquant la CCN de l'assistance pour application.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 3**

### *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.

Fait à Paris, le 28 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

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

**AVENANT N° 41 DU 28 FÉVRIER 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS**

NOR : ASET1850769M  
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 :

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

*Rémunération annuelle garantie (art. 51)*

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 20 232 € brut.

**Article 2**

*Barème des rémunérations minimales annuelles garanties*

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
A	20 232
B	20 419
C	21 138
D	22 579
E	25 680

NIVEAU	MONTANT
F	28 385
G	33 310
H	38 498
I	50 341

Les montants définis aux articles 1<sup>er</sup> et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

### Article 3

#### *Personnel salarié à la mission (annexe III)*

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont revalorisés comme suit :

#### 1. Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
Indemnités de départ	226,59	160,42
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13,30	10,21

#### 2. Évacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
Indemnités de départ	181,32	117,96
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,15	9,90

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,48 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tout élément de rémunération inclus. À cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1<sup>er</sup> mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

### Article 4

#### *Contrat de professionnalisation*

Tout salarié en contrat de professionnalisation perçoit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 une rémunération correspondant à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Cette disposition fera l'objet d'un avenant à l'accord formation professionnelle du 30 septembre 2015.

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

Fait à Bry-sur-Marne, le 28 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

ACCORD DU 14 MARS 2018  
RELATIF AU MÉTIER DE CONCEPTEUR(TRICE) VENDEUR(SE) CUISINE

NOR : ASET1850771M

IDCC : 1686

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a un double objectif. D'une part il a pour finalité d'intégrer dans la grille de classification de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le positionnement de l'emploi de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et d'autre part de valoriser les titulaires du CQP correspondant à cet emploi.

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

*Positionnement de la grille de classification*

- Dans l'annexe B de la convention collective « les emplois repères et leur classification », est intégré dans le A un nouvel emploi dans la filière vente intitulé « concepteur(trice) – vendeur(se) cuisine » (fiche 1 *bis*).

– Après la fiche 1 de l'annexe B, est créée une fiche 1 *bis* ainsi rédigée :

« Fiche 1 *bis*

Filière vente

Emploi repère : concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

Définition générale : accueillir et qualifier le client sur le lieu de vente ou à distance. Concevoir et vendre une cuisine – Assurer le suivi de la vente

Activités

- Accueille le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mets en œuvre le merchandising d'un espace de vente de cuisine,
- Définit le projet avec le client. Élabore la situation technique. Négocie et vend la solution technique,
- Prépare le dossier de pose (pour le métreur et/ou poseur). Gère la commande fournisseur, gère le suivi client et traite les réclamations de premier niveau.
- Dans la grille de l'annexe B « Positionnement des emplois repères » dans la filière vente est intégré à côté du positionnement vendeur, l'emploi repère « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine ». La fiche 1 *bis* est intégrée entre la fiche 1 et la fiche 2 avec un positionnement débutant au niveau III échelon 1 et se terminant au niveau VI échelon 2.

## Article 2

*Positionnement dans l'entreprise*

Les salariés dont l'emploi correspond au contenu de la fiche 1 *bis* seront classés dans les entreprises selon les critères de l'annexe A dans la convention collective entre le niveau III, échelon 1 dans la grille de classification, et le niveau IV, échelon 2 de ladite grille.

## Article 3

*CQP « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine »*

Les salariés entrant dans le métier (recrutement externe ou promotion interne) ayant obtenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine seront positionnés *a minima* au niveau III, échelon 2 de la grille de classification.

Les salariés ayant une ancienneté dans le métier inférieure à 5 ans, après obtention du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, percevront à cette occasion une prime dont le montant total est de 750 € brut. Cette prime sera versée au plus tard le mois après l'obtention du certificat. Ils seront également classés *a minima* au niveau III, échelon 2 de la grille de classification.

Les salariés ayant une ancienneté dans le métier au moins égale à 5 ans, après obtention du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, seront positionnés *a minima* au niveau III, échelon 3 de la grille de classification. Ils percevront à cette occasion une prime dont le montant est de 750 € brut. Cette prime sera versée au plus tard le mois après l'obtention du certificat.

## Article 4

*Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions qui précèdent ont vocation à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### *Durée de l'accord, extension, dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension.

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 dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

ACCORD DU 14 MARS 2018

RELATIF À LA PARTICIPATION

NOR : ASET1850798M

IDCC : 1686

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet le développement de la participation dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche. Cependant, il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

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

*Champ d'application général*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

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

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

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

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

## **Article 2**

### *Bénéficiaires*

Tous les salariés de l'entreprise justifiant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée.

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

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

## **Article 3**

### *Formule de calcul*

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

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

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

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Pour la détermination des salaires servant au calcul du montant de la RSP sont retenues les règles de calcul de rémunération au sens de l'article de L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

## Article 4

### *Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)*

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant répartition uniforme et proportionnelle au temps de présence soit selon le calcul ci-après :

$$\text{Détermination du montant uniforme : } \frac{\text{RSP}}{\text{Nombre de bénéficiaires}}$$

$$\text{Montant individuel de participation : } \frac{\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail}}{1\,607 \text{ heures}}$$

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens des congés payés. Il est aussi rappelé que les périodes d'absences au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle, sont assimilées à des périodes de présence. Sont également considérées comme période de travail effectif les périodes d'absences pour maladie dans la limite de 60 jours continus ou non par exercice.

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

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

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

Pour la détermination de la qualité de salarié sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.).

## Article 5

### *Supplément de participation*

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition.

## Article 6

### *Modalités de gestion*

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le choix entre l'une ou l'autre des formules devra être effectué par le salarié dans les 3 semaines suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cette information du montant sera faite avant la fin du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont attribués.

Lorsque le salarié et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux 2 premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans un plan d'épargne ou un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

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

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 3 semaines pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

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

## **Article 7**

### *Déblochage des sommes*

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

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

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au 1<sup>er</sup> alinéa de cet article et au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;
- 6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- 7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de 5 l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- 9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

## **Article 8**

### *Information collective et individuelle*

#### **Article 8.1**

##### *Information collective*

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

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

#### **Article 8.2**

##### *Information individuelle*

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

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5<sup>e</sup> mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

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

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

### **Article 8.3**

#### *Départ du salarié*

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.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite au salarié à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

### **Article 9**

#### *Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation*

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.

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

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

### **Article 10**

#### *Différends – Règlement des litiges*

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

### **Article 11**

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

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif de participation.

### **Article 12**

#### *Durée de l'accord, extension, dépôt*

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

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale 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 dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motocycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 24 MAI 2018  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850782M  
IDCC : 1090

---

Entre :  
CNPA ;  
FNA ;  
ASAV,

D'une part, et  
CFTC métallurgie ;  
CFDT métallurgie ;  
CGT-FO métallurgie ;  
FTM CGT ;  
CFE-CGC métallurgie ;  
FO métallurgie SL,

D'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu 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 ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Considérant que les nombreuses et profondes réformes législatives intervenues depuis plusieurs années dans le domaine du dialogue social et en particulier sur les rôles respectifs de la loi et des partenaires sociaux, tant au niveau de la branche qu'à celui de l'entreprise, conduisent à procéder à une adaptation complète des dispositifs de la convention collective des services de l'automobile.

Conviennt de ce qui suit :

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

### *Structure de l'accord*

L'accord ci-après dénommé « Dialogue social dans les services de l'automobile » comporte 3 chapitres distincts, respectivement consacrés au dialogue social au niveau de la branche, au niveau territorial, et au niveau de l'entreprise.

Ces 3 chapitres constituent l'annexe 2.17 de la collective nationale des services de l'automobile dont le texte, issu de l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est abrogé. Cet accord avait institué l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et la commission paritaire nationale de validation (CPNV), devenue caduque après la suppression par la loi du dispositif de validation par la branche des accords d'entreprise négociés avec les représentants élus du personnel.

Le chapitre I<sup>er</sup> détermine la composition, le fonctionnement et les attributions de la commission paritaire nationale des services de l'automobile, qui est la CPPNI visée à l'article L. 2232-9 du code du travail. Il crée une commission spécialisée, commission paritaire nationale des services de l'automobile, pour l'interprétation des textes conventionnels, et il donne délégation permanente à l'observatoire de branche pour le suivi des métiers, des qualifications et des négociations.

Le chapitre II reprend le texte de l'accord paritaire national du 27 juin 2017 relatif aux commissions paritaires régionales des services de l'automobile, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2017, tout en le modifiant marginalement. Ce chapitre se substitue aux accords du 28 mars et du 27 juin 2017, qui sont par conséquent abrogés.

Le chapitre III encourage le dialogue social au niveau de l'entreprise, en développant l'objet des négociations tenant compte de la diversité de situation et de taille des entreprises, et en proposant des méthodes de négociation propres à favoriser leur déroulement dans des conditions optimales de sécurité et de loyauté.

Sont annexés au présent accord :

- l'avenant n° 85 à la convention collective, qui transcrit dans celle-ci les dispositions de l'accord nécessitant une transposition dans le dispositif conventionnel ;
- l'avenant n° 8 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord comporte des stipulations spécifiques aux petites entreprises, en ce qui concerne notamment la participation des salariés aux réunions de la CPNSA, la représentation institutionnelle des entreprises de moins de 11 salariés et de leurs salariés, l'application des accords types, et le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2**

### *Modalités d'application*

Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord « fonctionnement du paritarisme » relatives à la répartition des ressources du CESA entre les organisations professionnelles et syndicales de salariés représentatives, s'appliquent pendant la durée de chaque période quadriennale de mesure de la représentativité, la première commençant le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Les autres dispositions du présent accord entreront en vigueur pour une durée indéterminée après accomplissement des formalités de dépôt.

L'extension du présent accord et de ses annexes sera sollicitée dès l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises, sauf en ce qui concerne les méthodes de négociation exposées au chapitre III de l'annexe 2-17, qui revêtent un caractère supplétif conformément à la législation en vigueur.

Fait à Suresnes, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 2.17

### Dialogue social dans les services de l'automobile

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

##### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE

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

##### *Composition*

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA), qui est la commission visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, est composée en nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives et par les organisations syndicales représentatives dans la branche des services de l'automobile.

##### 1.1. Délégations patronales

La délégation patronale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 19 désignés par le CNPA ;
- 3 désignés par la FNA ;
- 3 désignés par l'ASAV.

Ces représentants sont des dirigeants ou cadres d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérentes à l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour la liste de ses représentants, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. La liste comporte pour chaque représentant son nom, son prénom, son adresse internet, et le métier qu'il représente. Elle est remise au secrétaire de la CPNSA, qui la tient à la disposition des autres organisations représentatives, sur simple demande de leur part.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes professionnelles qu'elle représente.

##### 1.2. Délégations syndicales de salariés

La délégation syndicale est composée de 25 représentants désignés pour une durée indéterminée à raison de :

- 5 désignés par la CFDT ;
- 5 désignés par la CFE-CGC ;
- 5 désignés par la CFTC ;
- 5 désignés par la CGT ;
- 5 désignés par FO.

Ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérents de l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation.

Chaque organisation établit et met à jour une liste de ses représentants habilités à siéger, comportant un chef de file qui est le signataire des accords de branche. Les renseignements portés sur cette liste doivent permettre de vérifier la conformité des mandats aux prescriptions du présent article.

Dès réception d'une convocation, chaque organisation fait connaître sans délai au secrétariat de la CPNSA l'identité des représentants appelés à siéger.

Lors de chaque réunion, la délégation est composée en tendant à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et en permettant l'expression des diverses composantes qu'elle représente.

## **Article 2**

### *Fonctionnement*

#### 2.1. Rythme des réunions

La CPNSA, présidée par le chef de file du CNPA, se réunit aux dates fixées par l'agenda paritaire pour examiner l'ordre du jour établi par ce dernier conformément au programme de négociation.

Une réunion peut toutefois être annulée ou sa date être modifiée, à l'initiative du président de la CPNSA, pour faciliter la poursuite des négociations ou en l'absence de sujet à traiter à court terme. L'annulation d'une 2<sup>e</sup> réunion ou de plusieurs autres réunions au cours d'un même semestre ne peut être décidée que sur la requête écrite conjointe d'au moins 2 organisations appartenant à l'un ou l'autre des collèges.

#### 2.2. Agenda paritaire

Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés ou patronales représentatives, une concertation semestrielle est instituée en vue de fixer un programme des négociations paritaires.

À la fin de chaque semestre, un point de l'ordre du jour est réservé au prochain agenda semestriel, en vue de fixer d'un commun accord les thèmes soumis à négociation et, pour chacun d'eux, un échéancier prévisionnel.

Les demandes d'inscription sur l'agenda semestriel sont motivées et remises au secrétariat de la CPNSA avant la réunion au cours de laquelle il doit être examiné, ou au plus tard remises en séance, pour être débattues lors de cette réunion.

Lors de la réunion, ou dans le mois suivant, la partie patronale donne une réponse motivée aux demandes qui n'auraient pas reçu son acceptation.

#### 2.3. Tenue des réunions

La convocation mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion, et comportant l'ordre du jour, est envoyée par internet à l'adresse institutionnelle fournie par chaque organisation représentative, celle-ci se chargeant de la communiquer à ses représentants.

En fonction de l'ordre du jour, le président de la CPNSA invite à son initiative ou sur demande d'une organisation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile pour l'examen d'un point de l'ordre du jour, et notamment un représentant de l'ANFA et un représentant d'IRP AUTO.

Aucun quorum n'est exigé. La CPNSA se réunit valablement dès lors qu'y siègent, outre son président, un ou plusieurs représentants d'une organisation professionnelle et un ou plusieurs représentants d'une organisation syndicale de salariés.

Le secrétariat de la CPNSA est tenu par le CNPA. Les projets d'accords et les documents afférents sont expédiés par ce dernier aux adresses institutionnelles mentionnées ci-dessus, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de la réunion, sauf exception motivée notamment par la coordination des positions au sein des délégations patronales.

## 2.4. Suivi des engagements

Au moins une fois par an, un point de l'ordre du jour doit être consacré au suivi des engagements et aux bilans d'activité. Sont examinés à cette occasion :

- un point d'étape sur l'application des accords de branche à durée déterminée en cours d'application ;
- la position des organisations sur la suite à apporter aux accords à durée déterminée expirés ou venant prochainement à échéance ;
- le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- un rapport d'activité du groupe IRP AUTO et de chacune de ses institutions paritaires ;
- un rapport d'activité de l'ANFA.

## 2.5. Participation des salariés aux réunions

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective participant aux réunions de la CPNSA est maintenue par l'employeur, conformément à la loi.

Cette rémunération ainsi que les contributions sociales afférentes est prise en charge dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le remboursement à l'entreprise est effectué sur la base d'un formulaire que le salarié fera valider par son organisation syndicale sur les dates des absences et leur durée, puis qu'il remettra à l'employeur à son retour. Celui-ci y reportera les salaires et contributions sociales afférentes avant de l'adresser à IRP AUTO CESA pour règlement ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le remboursement à l'entreprise est effectué par l'AGFPN dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sur la base de l'attestation établie par l'organisation syndicale concernée.

Au vu des formulaires remis par les organisations syndicales, IRP AUTO contacte les employeurs des salariés visés par le présent paragraphe aux fins, selon le cas, de permettre leur remboursement par l'organisme de branche susmentionné ou de les adresser à l'AGFPN.

Les frais exposés pour la participation de ces mêmes salariés sont à la charge des organisations syndicales qui les ont mandatés.

## Article 3

### *Attributions*

#### 3.1. Définition des conditions d'emploi et de travail

La CPNSA définit et pilote la politique de la branche dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, notamment à travers la négociation des avenants à la convention collective et des accords paritaires nationaux.

Elle définit les garanties applicables aux salariés dans tous les domaines visés par l'article L. 2253-1 du code du travail et, en particulier :

- elle négocie chaque année les salaires minima visés à l'article 1.16 ;
- elle fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle ;
- elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux « commissions paritaires nationales de l'emploi », et à ce titre :
  - dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;

- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle met à jour semestriellement le RNCSA et elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.20 *b*) par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu,
- elle définit l'ensemble des dispositifs de branche notamment en matière d'accompagnement des jeunes, d'apprentissage, de contrats et de périodes de professionnalisation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de validation des acquis de l'expérience ;
- elle organise la mutualisation des dispositifs de prévoyance collective visés à l'article 1.26, et ceux de santé et de prévention des risques visés à l'article 1.27 ;
- elle coordonne les actions sociales visées à l'article 1.29 *b*.

### 3.2. Interprétation de la convention collective et des accords de branche

La CPNSA délègue en permanence à une commission spécialisée la compétence d'interprétation attribuée aux commissions paritaires de branche par l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission paritaire d'interprétation des services de l'automobile (CPISA) se compose de deux membres pour chacune des organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci parmi les représentants à la CPNSA.

Elle se réunit soit sur requête d'une juridiction, soit à la demande conjointe, écrite et motivée, d'au moins deux organisations professionnelles représentatives ou d'au moins deux organisations syndicales représentatives.

La CPISA se tient immédiatement après une réunion mensuelle de la CPNSA. Le président de la CPNSA convoque la CPISA, à laquelle il siège et qu'il anime, soit en qualité de membre s'il a été désigné à cet effet, soit en qualité d'observateur sans droit de vote dans le cas contraire.

La convocation, qui indique l'objet de la réunion, est expédiée au moins 30 jours calendaires à l'avance. Elle comporte tous les documents nécessaires au traitement des questions posées, et elle invite chaque organisation représentative qui le souhaite à adresser aux membres de la CPISA, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion, une note exposant son point de vue.

L'interprétation prend la forme d'un avis adopté à la majorité de 2 organisations professionnelles et 3 organisations syndicales de salariés. Lorsqu'un accord est intervenu en séance, un procès-verbal d'interprétation est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres qui ont adopté l'avis.

Si un avis majoritaire ne peut être obtenu, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels le désaccord persiste, est aussitôt dressé par les soins du secrétariat assuré par le CNPA. Il est signé par chacun des membres de la CPISA.

Une copie certifiée conforme du procès-verbal est adressée sans délai à la juridiction ou aux organisations qui ont formulé la requête.

### 3.3. Observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA)

La CPNSA délègue en permanence à un observatoire paritaire les missions d'observation des métiers et des qualifications, ainsi que celle d'observation de la négociation collective prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### 3.3.1. Composition de l'OBSA

L'OBSA se compose :

- d'un collège patronal comprenant 8 représentants du CNPA, 1 représentant de la FNA et 1 représentant de l'ASAV, désignés par le responsable légal de ces organisations ;
- d'un collège syndical comprenant 2 membres pour chacune des 5 organisations représentatives, désignés par le responsable légal de celles-ci.

Un représentant ne peut disposer, au cours d'une même réunion, que d'une procuration donnée par un représentant appartenant au même collège.

### 3.3.2. Fonctionnement de l'OBSA

L'OBSA siège à la Maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92150 Suresnes. Le CNPA en assure le secrétariat, assisté de représentants de l'ANFA qui sont invités à chaque réunion.

L'OBSA se réunit au moins trois fois par an. Une ou plusieurs autres réunions peuvent se tenir au cours de l'année lorsque au moins la moitié des membres d'un collège en fait la demande au cours d'une réunion.

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de l'OBSA élit en son sein un secrétaire, et l'autre collège élit un secrétaire adjoint. Leur mandat a une durée de 1 an, avec permutation de ces deux fonctions selon le principe de l'alternance paritaire.

Le secrétaire convoque l'OBSA et dirige les débats. Les décisions de l'OBSA sont prises à la majorité des membres présents et représentés de chacun des deux collèges.

La rémunération des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective participant aux réunions de l'OBSA ainsi que les frais occasionnés par celles-ci sont pris en charge selon les modalités prévues au paragraphe 2.5.

### 3.3.3. Observation des métiers et des qualifications

L'OBSA examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans les différents secteurs professionnels qui composent la branche des services de l'automobile.

Il tire de cet examen les remarques, conclusions et recommandations que ses membres peuvent formuler en matière de priorités de formation professionnelle et d'orientations de la politique de branche, pour les transmettre à la CPNSA.

Pour l'exercice de ses missions, l'OBSA s'appuie sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) constitué par l'ANFA.

L'OBSA fait réaliser, chaque année, selon un cahier des charges qu'il détermine et avec l'appui de tous prestataires de services qu'il choisit, un rapport de branche. Ce rapport de branche comporte, pour l'ensemble du champ professionnel et géographique de la convention collective des services de l'automobile et pour chacune des activités qu'il inclut, un dénombrement des entreprises et des salariés, ainsi que des évaluations relatives à la structure et à la composition des effectifs salariés, aux conditions d'emploi, à la formation professionnelle et aux rémunérations.

### 3.3.4. Observation de la négociation collective

L'OBSA est l'observatoire paritaire de la négociation collective visé à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, il dresse un bilan annuel quantitatif et qualitatif des accords collectifs conclus dans les entreprises de la branche et compilés sur la base de données consultable sur le site internet du ministère du travail.

Ce bilan est communiqué à la CPNSA pour être annexé au rapport annuel visé au § 2.4. Il doit permettre aux partenaires sociaux de la branche :

- de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la branche ;
- de faciliter le contact des acteurs de la branche avec la réalité des négociations d'entreprise, et d'en capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise ;
- de garder la maîtrise de l'articulation des niveaux de négociation.

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

##### *Composition des CPRSA*

###### 1.1. Délégations syndicales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, chaque fédération syndicale représentative des services de l'automobile au plan national, reconnue à ce titre dans l'arrêté de représentativité en vigueur, désigne un salarié répondant aux conditions de l'article 2.

Le collège salarial de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- CFDT, 1 représentant ;
- CFE-CGC, 1 représentant ;
- CFTC, 1 représentant ;
- CGT, 1 représentant ;
- FO, 1 représentant.

Chaque fédération représentative peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

###### 1.2. Délégations patronales

Dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale, les organisations patronales représentatives des services de l'automobile au plan national désignent autant de chefs d'entreprise répondant aux conditions de l'article 2 qu'il y a de salariés composant le collège salarial.

Les sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs proportionnellement aux résultats d'audience obtenus au plan national suivant la règle de la plus forte moyenne.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, le collège patronal de chaque commission paritaire régionale est ainsi composé :

- ASAV, 1 représentant ;
- CNPA, 3 représentants ;
- FNAA, 1 représentant.

Chaque organisation patronale peut désigner un suppléant chargé de remplacer le représentant désigné, en cas d'indisponibilité temporaire qui ne nécessite pas son remplacement définitif visé au paragraphe 2-2. Ce suppléant doit remplir les conditions fixées par le paragraphe 2-1. Le suppléant ne participe aux réunions de la CPRSA que sur convocation individuelle expédiée au vu de l'indisponibilité temporaire du représentant titulaire, notifiée en temps utile au secrétaire de la CPRSA.

###### 1.3. Modalités de désignation

Les CPRSA sont installées à une date ou pendant une période fixées par délibération de la CPNSA, négociée dans les meilleurs délais qui suivent la publication du dernier arrêté fixant l'audience nationale des organisations susvisées pour la période quadriennale à venir.

À cette fin, chacune des organisations représentatives communique au secrétariat de la CPNSA les coordonnées des personnes qu'elle entend désigner, au plus tard 2 mois après la publication de l'arrêté qui la concerne. Ces coordonnées sont communiquées à chaque organisation représentative,

avant la date de la CPNSA appelée à délibérer, en vue de prévenir toute contestation sur la validité des mandats.

Les contestations relatives aux conditions de désignation des membres des CPRSA sont de la compétence du juge judiciaire. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant la date de la notification visée au paragraphe 1-4.

#### 1.4. Liste des membres des CPRSA

Les coordonnées des membres des CPRSA sont accessibles aux personnes désignées ci-après, par un code fourni par le secrétaire de la CPNSA permettant l'accès à une zone réservée du portail de la branche.

Ces coordonnées comprennent, pour chaque organisation représentée et pour chacune des régions :

- pour les représentants des salariés : les nom, prénoms, profession, date et lieu de naissance, adresse, ainsi que le nom, le SIRET et l'adresse de l'employeur ;
- pour les représentants des employeurs : les nom, prénoms, date et lieu de naissance, SIRET et adresse de l'entreprise.

Un code d'accès est fourni à un représentant nommément désigné par chaque organisation visée à l'article 1<sup>er</sup>, pour lui permettre de connaître les coordonnées de tous les membres de toutes les CPRSA et pour accéder à l'ensemble des informations afférentes au fonctionnement de chacune.

Un code d'accès est fourni à un chaque membre de chaque CPRSA, pour accéder aux coordonnées des autres membres de la CPRSA et à l'ensemble des informations mises en ligne à son attention.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée notifie à l'employeur de chaque salarié membre d'une CPRSA, par tout moyen permettant de conférer date certaine, l'identité de ce dernier en précisant ses nom et prénom, ainsi que la région concernée.

L'usage des coordonnées des membres des CPRSA est réservé aux communications entre eux et avec les organisations représentatives dans la branche. Ces coordonnées ne peuvent être fournies à des tiers que sur autorisation de l'organisation qui les a désignés, sous réserve de la notification à l'employeur visée à l'alinéa précédent.

## Article 2

### *Mandat des membres des CPRSA*

#### 2.1. Conditions et modalités de la désignation

Les membres désignés par une organisation patronale doivent être chefs d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Les membres désignés par une organisation syndicale doivent être salariés d'une entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Ils doivent être âgés de 18 ans révolus et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Chaque organisation s'engage à ne désigner que des représentants remplissant les conditions posées par le présent accord, à vérifier ces conditions, et à nommer un remplaçant dans les cas visés aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 2-2.

Chaque représentant déclare sur l'honneur qu'il satisfait aux conditions exigées, et s'engage à informer sans délai l'organisation qui l'a désigné de tout événement nécessitant son remplacement.

Le mandat des membres des CPRSA s'achève à la date de la délibération paritaire suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité.

## 2.2. Remplacement en cours de mandat

En cas de changement de l'activité de l'entreprise ou d'augmentation de son effectif, la validité des mandats en cours n'est pas affectée.

En cas de démission, en cas de cessation des fonctions dans l'entreprise, en cas d'interdiction, de déchéance ou d'incapacité relative aux droits civiques, ou en cas de décès, un nouveau membre est désigné par l'organisation dont l'ancien était issu. Toutefois, il n'est pas procédé à cette désignation moins de 6 mois avant la fin du mandat.

Chaque organisation a également la possibilité de remplacer à tout moment un représentant désigné, pour tout motif conforme aux statuts qui la régissent.

Le mandat des membres désignés en application de l'alinéa précédent prend fin à la même date que celui des autres membres nommés lors de l'installation ou du renouvellement de la CPRSA concernée.

## 2.3. Conditions d'exercice des fonctions des membres des CPRSA

Les membres de la CPRSA ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises incluses dans le champ professionnel et territorial de la commission, sur autorisation de l'employeur.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRSA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 5 heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. Il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

La rupture du contrat de travail des salariés membres des CPRSA est régie par les dispositions de l'article L. 23-114-2 du code du travail.

## 2.4. Indemnisation des membres des CPRSA

Le salaire des membres désignés par les organisations syndicales, correspondant à l'exercice de leur mandat, est maintenu par l'employeur.

Les membres désignés par les organisations patronales bénéficient d'une indemnité calculée sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par les conseillers prud'hommes employeurs. Cette indemnité ainsi que les frais exposés par ces mêmes membres à l'occasion de leur mandat sont à la charge de l'organisation qui les a désignés.

Les frais exposés par les membres des CPRSA pour l'exercice de leur mandat sont à la charge des organisations qui les ont mandatés.

IRP AUTO CESA peut prendre en charge, selon des modalités déterminées par son conseil d'administration, la formation des membres des CPRSA suivie à l'initiative de l'organisation dont ils sont issus.

## Article 3

### *Fonctionnement des CPRSA*

#### 3.1. Attributions

Les CPRSA ont pour compétences :

1° de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La CPRSA ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

#### 3.2. Réunions

La CPRSA se réunit une fois par semestre, dans l'agglomération où siège la préfecture de la région. Une ou plusieurs réunions supplémentaires sont organisées à la demande d'au moins 3 membres appartenant au même collège. Ce local est doté d'une adresse postale qui constitue le siège de la CPRSA.

À l'initiative de l'assistant administratif visé ci-après, le secrétaire de la CPNSA est informé sans délai du calendrier des réunions programmé par chaque CPRSA, ainsi que de la date de toute réunion supplémentaire éventuellement décidée postérieurement.

Les moyens matériels nécessaires aux réunions sont fournis par l'organisation patronale représentative qui dispose du plus grand nombre de représentants. Celle-ci désigne un assistant administratif chargé d'assurer la permanence des moyens administratifs et matériels nécessaires au fonctionnement de la CPRSA. Cet assistant participe aux réunions sans voix délibérative.

Un secrétaire de la CPRSA chargé d'animer ses réunions est désigné, lors de sa 1<sup>re</sup> réunion, parmi les membres du collège patronal. Ce secrétaire est chargé de la convocation des membres de la CPRSA et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le secrétaire invite à chaque réunion un correspondant de l'ANFA pour les questions d'insertion et de formation professionnelle, et un correspondant d'IRP AUTO pour les questions de protection sociale. Il peut inviter d'autre part toute personne dont l'expertise est utile pour éclairer les débats de la CPRSA.

Le procès-verbal des délibérations indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal est signé par au moins un membre d'une organisation patronale et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial coté et paraphé tenu au siège de la CPRSA.

Le secrétaire met tous les documents afférents au fonctionnement de la CPRSA à la disposition de ses membres sur le portail de la branche, sur l'espace visé à l'article 1-4 qui leur est réservé. Il est tenu en particulier d'y placer :

- l'ordre du jour des réunions, en même temps qu'il est adressé aux membres de la CPRSA ;
- une copie du procès-verbal de chaque réunion, dès qu'il a été adopté.

### 3.3. Validité et portée des délibérations

Aucune délibération ne peut être valablement adoptée si, lors de sa mise aux voix, ne sont pas présents au moins 3 membres dans chacun des 2 collèges.

Sauf dans les cas où l'unanimité est requise, les délibérations des CPRSA sont adoptées à la majorité des membres présents de chaque collège.

Avant de communiquer aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables, tels que visés au 1° du paragraphe 3-1, le secrétaire de la CPRSA est tenu de consulter le secrétariat de la CPN sur un projet préalablement établi par la CPRSA. Toute communication soumise ensuite à l'approbation de la CPRSA doit tenir compte des observations éventuellement formulées, dont le secrétariat de la CPNSA adresse une copie, avec le projet considéré, aux organisations visées aux paragraphes 1-1 et 1-2. Après adoption de la communication, le secrétaire de la CPRSA adresse au secrétariat de la CPNSA le texte de celle-ci en même temps que le procès-verbal qui l'a approuvée.

La communication écrite de tous conseils et informations visés au 2° du paragraphe 3-1 est subordonnée à la même procédure préalable que celle définie à l'alinéa précédent. Lorsqu'elle est collective, toute information doit être adoptée à l'unanimité des membres de la CPRSA présents lors de la délibération qui en décide.

Aucune démarche tendant à faciliter la résolution de conflits visés au 3° du paragraphe 3-1 ne peut être entreprise par la CPRSA avant que la CPNSA en ait été informée et qu'elle ait, si une ou plusieurs organisations qui en sont membres l'ont souhaité, délibéré en vue de fournir à la CPRSA sa propre appréciation ou bien, le cas échéant, saisi la CPISA visée au paragraphe 3-2 du chapitre I. En tout état de cause, le secrétaire de la CPRSA est tenu d'adresser au secrétariat de la CPNSA, dès qu'il en a connaissance, l'accord écrit des parties en conflit pour une intervention amiable de la CPRSA.

## CHAPITRE III

### DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

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

##### *Objet des négociations*

La négociation collective d'entreprise peut porter sur tous les thèmes autorisés par la loi, sauf dans les domaines visés au paragraphe 3-1 du chapitre I<sup>er</sup>, qui sont réservés à la CPNSA selon les modalités fixées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les entreprises visées ci-dessous sont invitées à négocier des accords de méthode tels que proposés à l'article 2, qui fixent notamment la périodicité des négociations qu'elles sont tenues de mener. Un accord de méthode peut être recherché, soit pour une négociation déterminée, soit pour toute négociation à venir dans un délai donné.

À défaut d'accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article 2, l'employeur est tenu d'engager des négociations, selon la périodicité et les modalités prévues par les articles L. 2243-13 et L. 2243-14 du code du travail, sur les thèmes indiqués dans les articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du même code.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois par an :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les 4 ans, en plus des négociations mentionnées ci-dessus, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Une négociation d'entreprise peut également porter :

- sur la reconnaissance d'établissements distincts ;
- sur l'institution, dans ces derniers, de représentants de proximité ;
- sur la reconnaissance d'une unité économique et sociale ;
- sur l'institution d'un conseil d'entreprise tel que défini par l'article L. 2321-1 du code du travail.

## **Article 2**

### *Méthode de négociation*

Les dispositions du présent article concernent les entreprises qui envisagent d'entamer la négociation d'un accord collectif, à l'exception :

- des entreprises qui sont couvertes par un accord de méthode répondant aux prescriptions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail ;
- des entreprises visées au dernier alinéa de l'article 1.07 a) de la convention collective ;
- des entreprises qui appliquent les accords types visés à l'article 1.05 a) de ladite convention.

Ces dispositions, qui doivent permettre aux négociations de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle, s'appliquent quel que soit le niveau de la négociation : entreprise, établissement, groupe, ou interentreprises.

La négociation d'un accord collectif se tient entre des interlocuteurs et dans un cadre définis par avance. Ces interlocuteurs s'informent mutuellement de leur identité et de leur qualité. Sauf lorsqu'ils ont la qualité de délégué syndical, ils indiquent si leur mandat de négociation inclut ou non un mandat de signature et, dans ce cas, l'identité de la personne ou de l'organisme qui délivre le mandat.

Au moment de l'ouverture de la négociation, ils s'accordent mutuellement :

- sur le lieu et les conditions matérielles de la négociation ;
- sur les dates, les horaires et la durée de celle-ci, ou au minimum, lorsque la négociation nécessite plusieurs réunions, sur un calendrier prévisionnel indiquant le nombre de réunions probablement nécessaires ;
- sur la nature des documents présentés à l'appui de la négociation, documents mis à la disposition de chaque négociateur suffisamment à l'avance pour être utilement étudiés.

L'organisation matérielle de la négociation incombe à l'employeur.

Le cadre de la négociation ayant été préalablement défini, les interlocuteurs sont amenés à prévoir les étapes du déroulement de la négociation. Sauf lorsqu'elle est ouverte en stricte application d'une obligation légale, la négociation débute par la recherche d'un consensus sur son ou ses objets. La définition des objectifs de la négociation peut faire l'objet d'un écrit afin de faciliter les échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les informations partagées entre les négociateurs s'appuient sur la base de données économique et sociale (BDES) visée à l'article L. 2312-18 du code du travail.

Lorsque plusieurs réunions sont programmées, l'employeur veille à produire les documents et à communiquer les projets dans un délai suffisant et connu d'avance pour que ces derniers puissent être utilement examinés par les parties.

Les parties peuvent s'accorder pour faire intervenir, en cours de négociation, toute personne qualifiée dont l'avis est utile. Les frais éventuellement afférents à l'intervention de cette personne sont à la charge de la partie qui l'a sollicitée, sauf en cas d'accord pour partager ces frais.

La négociation s'achève dans une réunion conclusive en vue de laquelle chacun des négociateurs connaît sa marge de discussion et sa capacité de signature. L'accord, signé en nombre réglementairement suffisant, comporte un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu, ainsi que des dispositions relatives à sa durée, aux modalités de dépôt et de communication de l'accord dans l'entreprise.

À l'initiative de la partie la plus diligente, l'accord est obligatoirement publié sur la base de données nationale hébergée sur le site gouvernemental, selon les modalités prévues par l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

En l'absence d'accord au terme de la négociation, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. L'employeur dépose ce procès-verbal à la DIRECCTE.

## ANNEXE I

Avenant n° 85 à la convention collective nationale  
des services de l'automobile, relatif au dialogue social

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

Les articles 1.04 *bis* « Développement du dialogue paritaire » et 1.30 « Conciliation – interprétation : commission nationale paritaire de conciliation » de la convention collective sont abrogés.

### Article 2

Dans l'article 1.04 « Droit syndical et liberté d'opinion », il est créé un paragraphe g) ainsi rédigé :

#### g) Mandats syndicaux

Les salariés dépositaires d'un mandat de représentation délivré par une organisation syndicale représentative sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à une instance paritaire de branche, dès réception de leur convocation. Ces instances sont la CPNSA ou les CPRSA visées à l'annexe 2-17, les groupes techniques que ces dernières peuvent créer, ainsi que les organes de gestion des institutions et organismes paritaires de branche.

L'employeur du salarié mandaté est informé de la date, de la durée et de l'objet du déplacement.

Les employeurs devront prendre les dispositions nécessaires pour que leurs salariés dépositaires d'un mandat puissent exercer celui-ci dans les meilleures conditions. En concertation avec ces salariés, il met en place les dispositions d'organisation du travail propres à limiter les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

La rémunération correspondant au temps de travail non effectué par les salariés dépositaires d'un mandat de représentation est maintenue par l'employeur. Les conditions dans lesquelles un remboursement de cette rémunération et des contributions sociales afférentes peut être obtenu par l'employeur sont indiquées dans l'annexe 2-17.

Les conditions d'indemnisation des frais exposés à l'occasion de l'exercice d'un mandat sont fixées par chaque organisation représentative pour les commissions paritaires nationale et régionales, et par les instances de décision de chaque institution et organisme paritaire de branche pour la participation aux organes de gestion de ces derniers.

### Article 3

L'intitulé et le texte de l'article 1.05 sont modifiés comme suit :

#### « Article 1.05

#### *Dialogue social de branche*

##### a) Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale des services de l'automobile (CPNSA) est la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui exerce les missions d'intérêt général visées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Les accords de branche sont négociés en son sein, de même que toutes délibérations paritaires par lesquelles la représentation de la branche est assurée.

La composition de la CPNSA, son fonctionnement et ses attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

Les accords de branche peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

#### *b) Développement du dialogue social*

Les organisations représentatives prennent les dispositions nécessaires pour assurer le développement des actions menées au niveau de la branche au bénéfice des entreprises et des salariés de la profession, notamment dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et en déterminant les missions confiées au centre d'études des services de l'automobile (IRP AUTO CESA).

Ces actions doivent conduire les organisations professionnelles et syndicales de salariés à définir les outils de branche permettant à celle-ci d'être une structure de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles. Elles doivent également permettre aux organisations professionnelles de développer leurs actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise. Elles doivent enfin conduire les syndicats de salariés à faciliter le travail de leurs représentants dans les instances paritaires, à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles, et à faciliter l'engagement syndical.

Les organisations représentatives contribuent à l'information des entreprises et des salariés en ouvrant sur internet le portail de branche services-automobile.fr, sur lequel sont notamment placés le texte de la convention collective et celui des accords de branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution des entreprises égale à 0,08 % du montant des salaires mensuels bruts versés, à l'exclusion des apprentis et des jeunes formés en alternance, limités à quatre fois le plafond de la sécurité sociale. Les modalités de recouvrement sont fixées par une convention passée entre IRP AUTO CESA et tout organisme qu'il choisit à cet effet. »

### **Article 4**

L'intitulé et le texte de l'article 1.06 sont modifiés comme suit :

#### *« Article 1.06*

#### *Dialogue social dans les territoires*

##### *a) Commissions paritaires régionales*

Une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) est instituée dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la convention collective nationale.

Ces commissions sont spécifiquement chargées d'informer les entreprises de moins de 11 salariés et leurs salariés des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables, notamment en émettant tous avis et conseils utiles dans ce domaine.

La composition des CPRSA, leur fonctionnement et leurs attributions sont définis par l'annexe 2-17 de la présente convention collective.

##### *b) Négociations collectives*

Des accords professionnels couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l'article 1.01 ne peuvent être conclus qu'aux conditions cumulatives suivantes :

- être négociés et signés, pour chaque partie, par un ou des représentants dûment mandatés par une organisation ou une fédération professionnelle ou syndicale de salariés représentative dans la branche, conformément aux dispositions statutaires régissant ladite organisation ou fédération ;

- ne pas contrevenir, notamment dans les matières faisant l’objet de l’accord, aux dispositions restrictives ou aux interdictions pouvant être édictées par la commission paritaire nationale visée à l’article 1.05 *a* ; ces éventuelles restrictions et interdictions, qui sont explicitement mentionnées dans les avenants à la présente convention collective et dans les accords paritaires nationaux, sont notifiées aux parties à la négociation à l’initiative de l’organisation la plus diligente.

Toute demande d’extension de ces accords est subordonnée à l’autorisation d’au moins une des organisations visées ci-dessus.

Aucun accord professionnel couvrant un champ territorial moins large que celui défini par l’article 1.01 ne peut déroger aux dispositions conventionnelles nationales en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de prévoyance et de santé, de formation professionnelle, et plus généralement dans tous les domaines énumérés par l’article L. 2253-1 du code du travail. »

## Article 5

L’intitulé et le texte de l’article 1.07 sont modifiés comme suit :

« Article 1.07

*Dialogue social dans l’entreprise*

### *a) Entreprises de moins de 11 salariés*

Le chef d’entreprise et les salariés échangent directement les informations individuelles ou collectives qui les concernent.

Il met à leur disposition un exemplaire de la convention collective. Cette mise à disposition peut prendre la forme, pour les salariés qui en sont d’accord, d’un accès au portail de branche visé à l’article 1.05 *b* selon des modalités définies d’un commun accord.

Il leur transmet les informations utiles permettant à ces derniers de voter, tous les 4 ans, pour une liste syndicale de leur choix à l’occasion du scrutin national destiné à déterminer la représentativité des syndicats.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l’effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l’employeur peut proposer un projet d’accord aux salariés, qui porte sur l’ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d’entreprise prévus par le code du travail. La consultation du personnel est organisée à l’issue d’un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d’accord. Lorsque le projet d’accord est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord valide.

### *b) Entreprises de 11 à 49 salariés*

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que l’effectif a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, selon les modalités définies par la législation en vigueur.

Lorsque l’entreprise comporte au moins 2 établissements, un CSE central et des CSE d’établissement sont institués. L’existence d’établissements distincts, leur nombre et leur périmètre sont déterminés par accord d’entreprise ou, à défaut, par accord entre l’employeur et le CSE, ou à défaut, par décision unilatérale de l’employeur.

L’accord d’entreprise reconnaissant l’existence d’établissements distincts peut prévoir la mise en place de représentants de proximité, dont il fixe le nombre, les attributions, les modalités de désignation et de fonctionnement.

Lorsqu’une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité

social et économique commun est mis en place, selon les modalités définies par la législation en vigueur notamment lorsque l'UES comporte au moins deux établissements.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, un projet d'accord peut être proposé aux salariés comme indiqué au 4<sup>e</sup> alinéa du paragraphe *a* sont applicables.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un ou plusieurs salariés mandatés, soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### *c)* Entreprises d'au moins 50 salariés

Les dispositions des 4 premiers alinéas du paragraphe *b* sur la mise en place obligatoire d'un CSE, sur les établissements distincts et sur l'unité économique et sociale, s'appliquent dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés, conclus et révisés par les délégués syndicaux dans le cadre du droit syndical visé à l'article 1.04.

En l'absence de délégué syndical, des accords peuvent être négociés avec les membres titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ou, à défaut d'élus mandatés, avec les élus non mandatés qui expriment le souhait de négocier. Dans ce dernier cas, la négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. À défaut, l'employeur pourra négocier avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les accords conclus dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ne sont valides que s'ils ont été approuvés par la majorité des salariés concernés, consultés par référendum selon les modalités fixées par la législation en vigueur. »

### **Article 6**

L'article 1.08, qui prend l'intitulé « Conditions d'emploi », se compose de deux paragraphes :

- le paragraphe *a* Promotion, dont le texte est celui de l'ancien article 1.07 ;
- le paragraphe *b* Mutations économiques, dont le texte est celui de l'article 1.08 tel que modifié par l'avenant n° 77 du 22 juin 2016.

### **Article 7**

Les dispositions ci-après de la convention collective et de ses annexes sont modifiées comme suit :

- 1° Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1.09 *bis e* « Conversion en repos de remplacement », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 2° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.14 « Réfectoires et titres restaurant », les mots : « du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 3° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.15 *c* « Congé principal de 4 semaines », les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 4° Au dernier alinéa de l'article 1.16 *a* « Salaires minima conventionnels garantis », la référence à l'article 1.05 *a* est substituée à la référence à l'article 1.04 *bis*.

- 5° Aux points 1 « Planification de la formation dans l'entreprise et 2 « Action des représentants du personnel » de l'article 1.21 *a*, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 6° Au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1.21 *b* 1 « Rôle de la commission paritaire Nationale », la référence à l'article 1.05 *a* est substituée à la référence à l'article 1.04 *bis*, et le 2<sup>e</sup> alinéa du même paragraphe est rédigé comme suit :
- Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre elle exerce les compétences visées à l'annexe 2-17 de la présente convention.
- 7° Au dernier alinéa de l'article 1.29 *a* « Action sociale et culturelle », les mots : « aux comités d'entreprise » sont remplacés par les mots : « aux comités sociaux et économiques » ;
- 8° Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6-04 *b* « Mise en œuvre des barèmes des primes de vente », les mots : « au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « au comité social et économique » ;
- 9° Au 3<sup>e</sup> alinéa du point 2 « Mise en œuvre » de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 2<sup>e</sup> alinéa du point 3 « Mise en œuvre de l'annualisation » de l'annexe 2-3, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 10° Au 4<sup>e</sup> alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 3<sup>e</sup> alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-21, L. 2314-22 et L. 2314-23 du code du travail » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 11° Au 5<sup>e</sup> alinéa du même point 2 de l'annexe 2-2, ainsi qu'au 4<sup>e</sup> alinéa du même point 3 de l'annexe 2-3, les mots : « de délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;
- 12° Le paragraphe 5-2 « Institutions représentatives du personnel (IRP) de l'annexe 2-15 prend l'intitulé : « comité social et économique », et toutes les occurrences du mot : « IRP » figurant dans ce paragraphe sont remplacées par les mots : « comité social et économique ».
- 13° Le dernier alinéa de ce même paragraphe 5-2 est abrogé.

## ANNEXE II

### Accord paritaire national relatif au fonctionnement du paritarisme dans les services de l'automobile

#### Avenant n° 8

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

Aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de l'accord du 16 novembre 2000, modifiés par avenant n° 5 du 21 décembre 2006, la référence à l'article 1.04 *bis* de la CCNSA est remplacée par une référence à l'article 1.05 *b*.

##### Article 2

Afin de faciliter l'objectif de développement du dialogue social fixé par l'article 1-05 *b* de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations professionnelles telle que déterminée par l'arrêté du 27 décembre 2017, le point 1 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

#### 1. Pour le collège des employeurs

*a)* Dépenses afférentes au fonctionnement de la commission paritaire nationale et à celui des commissions paritaires régionales : ces dépenses sont à la charge exclusive du CNPA.

*b)* Information et sensibilisation des chefs d'entreprise à la gestion des ressources humaines, à l'évolution des besoins en compétences et en qualifications, aux modalités de l'organisation du travail, à l'amélioration des conditions de travail.

*c)* Amélioration des conditions d'exercice des mandats de représentation que l'action des organisations professionnelles requiert.

*d)* Financement de solutions pour le remplacement des salariés partis notamment en formation ou en représentation.

Pour le financement des actions relevant des paragraphes *a*, *b*, *c*, *d* ou toutes autres actions conformes aux missions d'intérêt général prévues par la loi et aux objectifs déterminés par l'article 1.05 *b*) de la convention collective, il est attribué à chaque organisation patronale représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel :

- 80,1 % de la part « employeurs » au CNPA ;
- 10,7 % de la part « employeurs » à la FNA ;
- 9,2 % de la part « employeurs » à l'ASAV.

##### Article 2

Afin de faciliter l'objectif de développement du dialogue social fixé par l'article 1.05 *b*) de la convention collective, tout en tenant compte de la représentativité des organisations syndicales de salariés telle que déterminée par l'arrêté du 5 octobre 2017, le point 2 de l'article 2 du même accord est rédigé comme suit :

#### 2. Pour le collège des salariés

*a)* Prise en charge des rémunérations des salariés visés aux paragraphes 2.5 et 3.3.2 de l'annexe 2-17 de la convention collective, participant aux réunions de la CPNSA et de l'OBSA.

*b)* Frais de déplacement afférents aux réunions visées au paragraphe *a*.

c) Financement d'actions de formation de salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et d'adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés.

d) Financement des actions d'information et d'accompagnement à l'action syndicale au titre des politiques économiques, sociales et juridiques de la branche et de l'État, ainsi que des moyens propres à mettre en œuvre ces actions.

Pour le financement des actions relevant des paragraphes *b*, *c* et *d* ou toutes autres actions conformes aux missions d'intérêt général prévues par la loi et aux objectifs déterminés par l'article 1.05 *b* de la convention collective, il est attribué à chaque organisation syndicale représentative dans la branche des services de l'automobile désignée par arrêté ministériel, sous déduction des dépenses visées au paragraphe *a* :

- une part, identique pour chacune des organisations représentatives, égale à 60 % de la fraction qui leur revient.
- une part, égale à 40 % de la fraction qui leur revient, répartie entre les organisations représentatives en proportion du pourcentage de représentativité tel qu'établi par l'arrêté ministériel. Cette répartition s'applique à partir du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté de représentativité aura été publié au *Journal officiel*.

Brochure n° 3336

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES**  
**OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES**  
**OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

---

ACCORD DU 19 AVRIL 2018  
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
NOR : ASET1850804M  
IDCC : 2583

---

Entre :  
ASFA,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
Sud Autoroutes ;  
FEETS FO ;  
UNSA Autoroutes,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce 3<sup>e</sup> accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de pérenniser les actions engagées dans les accords précédents dont :

- la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- la place donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 19 septembre 2017. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de 50 salariés et prennent acte que la situation des entreprises de moins de 50 salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

## **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 nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **Article 2**

### *Principes directeurs et modalités communes*

#### *a) Principes*

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient :

- l'origine ;
- le sexe ;

- les mœurs ;
- l’orientation sexuelle ;
- l’identité de genre ;
- l’âge ;
- la situation de famille ou de grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l’appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race <sup>(1)</sup> ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l’apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l’état de santé, la perte d’autonomie ou le handicap ;
- le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- la capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français.

#### *b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs*

L’engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d’une telle politique dans ces entreprises. C’est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

#### *c) Sensibilisation de l’ensemble des salariés*

La sensibilisation des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l’ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l’implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l’expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

#### *d) Conditions d’accès à l’emploi*

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d’expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d’origine, de sexe, d’âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

---

(1) Au sens de la directive n° 2000/43/CE.

Ces principes se déclineront selon les deux axes suivants :

- la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises devront être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

- la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir seront appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun commentaire discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'AGEFIPH pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances pourront être mises en place.

#### e) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

#### *f) Mise en œuvre de moyens*

Dans les entreprises de la branche les moyens suivants seront mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fera notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- la désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

#### *g) Formation professionnelle*

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de notre branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 6 octobre 2016 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

#### *h) Accès des salariés à des postes de responsabilité*

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

#### *i) Évaluation des dispositifs*

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettront en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

#### *j) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales*

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances seront définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

### Article 3

#### *Égalité entre les femmes et les hommes et mixité*

##### *a) Recrutement*

###### Principes :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

###### Modalités :

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail seront pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions seront conduites afin de faciliter l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

##### *b) Formation professionnelle*

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les 2 ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel mais également à l'issue d'un mandat syndical.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

#### c) Promotion et mobilité

##### Principes :

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

##### Modalités :

Les entreprises devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuelle.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein seront susceptibles de se libérer, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier

une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

#### d) Équité salariale

Principe :

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités :

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veilleront à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

#### e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficieront, pendant leur congé paternité, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération sera réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

#### *f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée*

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une discrimination des personnes devant les concilier avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail pourront être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles propres à chaque entreprise.

### **Article 4**

#### *Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelles que soient leur origine, leur race, leur nation etc., au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;

- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelles que soient leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation ;
- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises devront se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives liés à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veilleront au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord, qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

## Article 5

### *Salariés en situation de handicap*

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir devront reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe :

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la transmission des offres d'emploi à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;

- la facilitation de la reconnaissance commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et des CHSCT, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

## Article 6

### *Seniors*

Les parties signataires affirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises feront les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attacheront plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

#### *a) L'entretien professionnel*

Chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, et destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée et d'un arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

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

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

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

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation.

#### *b) La formation professionnelle*

- Le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.
- Les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail.
- La période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

#### *c) La transmission des savoirs et des savoir-faire*

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

#### *d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi*

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphes *a* et *b* pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforceront de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe *a* du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste,

aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

- l'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année ;
- le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe a) du présent article.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

## **Article 8**

### *Suivi de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui feront l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- seront commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
- seront présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- seront exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunira au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se composera, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

## **Article 9**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

## **Article 10**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### A. – INDICATEURS DU RAPPORT DE BRANCHE SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

#### A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31 décembre par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.
- Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.
- Répartition F/H par classification.

#### A.2. Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

#### A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

#### A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31 décembre par taux d'activité, par genre, hors CATS

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

#### A.5. Répartition de la rémunération par genre

- Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.
- Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.
- Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

#### A.6. Répartition de la promotion par genre

- Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.
- Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

#### A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.
- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.
- Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

#### A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.
- Montant consacré à la formation continue.
- Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.
- Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
- Nombre d'alternances et de stages.

## B. – AUTRES INDICATEURS RELATIFS À LA DIVERSITÉ

### B.1. Le handicap

- Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31 décembre selon le paramètre du handicap, hors CATS.
- Répartition de l'effectif CDI au 31 décembre, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 décembre.
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
- Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
- Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

### B.2. Les seniors

- Répartition des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31 décembre.
- Répartition des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31 décembre.
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
- Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.

### B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

- Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS.
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**  
IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

ACCORD DU 3 MAI 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018  
(MIDI-PYRÉNÉES)  
NOR : ASET1850791M  
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM MP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation de + 1,6 % par rapport au précédent accord de 2017. Ils sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 517
	2	1 533
2	1	1 538
	2	1 563
	3	1 610
3	1	1 617
	2	1 642
	3	1 693
4	1	1 701
	2	1 728
	3	1 789
5	1	1 794
	2	1 850
	3	1 980
6	1	2 013
	2	2 092
	3	2 259
7	1	2 304
	2	2 444
	3	2 662

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Toulouse, le 3 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

#### Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

#### Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

**Accord interprofessionnel**  
**CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE**  
**(Mayotte)**

ACCORD DU 17 JUILLET 2018  
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE  
À MAYOTTE

NOR : ASET1850773M

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

Vu les dispositions du code du travail applicables à Mayotte ;

Vu l'article L. 5524-3 du code du travail ;

Vu la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;

il a été convenu ce qui suit :

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

La présente convention définit les conditions et les modalités d'application à Mayotte du contrat de sécurisation professionnelle visé aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail en faveur des salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 1233-71 du code du travail.

Le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte leur permet de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable.

**Article 2**

Ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, les salariés privés d'emploi :

- a) Justifiant des conditions prévues aux articles 3, 4 *c et f de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés* ;
- b) Aptes physiquement à l'exercice d'un emploi, au sens de l'article 4 *d* de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

CHAPITRE II

PROCÉDURE D'ACCEPTATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE - MAYOTTE

**Article 3**

§ 1<sup>er</sup> – Chacun des salariés concernés doit être informé, par l'employeur, individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte selon les modalités prévues au paragraphe 2 du présent article.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai de réflexion est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;
- du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, son contrat de travail est rompu.

Le document remis au salarié comporte également un volet bulletin « d'acceptation détachable », à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, et à remettre à son employeur.

Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

§ 2 - Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé <sup>(1)</sup>.

Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre des articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

---

(1) S'agissant des salariées bénéficiant de la protection instituée par l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail, les documents d'information prévus au § 1<sup>er</sup> de l'article 4 peuvent être remis, au plus tard, le lendemain de la fin de la période de protection liée au congé de maternité.

Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 à L. 1233-24-4 du code du travail, le document écrit d'information prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> est remis à chaque salarié, contre récépissé, au lendemain de la notification ou de l'acquisition de la décision administrative de validation ou d'homologation du plan prévue à l'article L. 1233-57-4 du même code.

Lorsque, à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion ;
- et lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

#### **Article 4**

§ 1<sup>er</sup> - Le salarié manifeste sa volonté de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte en remettant à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu.

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, à la date d'expiration du délai de réflexion visé à l'article 3 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention. Le salarié bénéficie, dès le jour suivant la rupture du contrat de travail, du statut de stagiaire de la formation professionnelle attaché au contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte par le salarié.

§ 2 - Dès l'acceptation du dispositif par le salarié, l'employeur transmet au Pôle emploi dans le ressort duquel le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu.

Au plus tard à la rupture du contrat de travail, l'employeur complète son précédent envoi en adressant à ce Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie (carte Vitale).

§ 3 - L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte sont arrêtés par l'Unédic et remis par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

#### **Article 5**

Le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte est conclu pour une durée de 8 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Cette durée est allongée des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 11 de la présente convention et intervenues après la fin du 4<sup>e</sup> mois du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, dans la limite de 2 mois supplémentaires. La durée du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte ne peut excéder 10 mois de date à date.

#### **Article 6**

Lors de l'inscription comme demandeur d'emploi d'un salarié licencié pour motif économique, le conseiller de Pôle emploi doit s'assurer que l'intéressé a été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

À défaut, le conseiller de Pôle emploi doit procéder à cette information en lieu et place de l'employeur. Le salarié peut souscrire au contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte dans un délai de 21 jours à compter de son inscription comme demandeur d'emploi. L'absence de réponse au

terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte par le salarié.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, l'adhésion prend effet au lendemain de l'expiration du délai de réflexion. À compter de son inscription comme demandeur d'emploi jusqu'au terme du délai de réflexion, le salarié licencié peut être indemnisé dans les conditions de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

### CHAPITRE III

#### PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

##### **Article 7**

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national visé à l'article 28 de la présente convention, est confié à Pôle emploi qui peut déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

##### **Article 8**

§ 1<sup>er</sup> - Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de prébilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d'une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien de prébilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle - Mayotte, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Ils permettent l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de prébilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit, qui formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 9, 10, 11 et 19 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2 - À l'issue du 2<sup>e</sup> mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de prébilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

##### **Article 9**

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans le plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire visé à l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention, qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétences permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan de sécurisation ;

- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'appui social et psychologique ;
- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformative prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

Ces prestations d'accompagnement, retenues d'un commun accord au vu du résultat de l'entretien de prébilan et dans le cadre de l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte au plus tard dans le mois suivant l'entretien individuel de prébilan.

### **Article 10**

Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, et dans les limites prévues à l'article 26 de la présente convention.

Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte sont financées, sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

### **Article 11**

§ 1<sup>er</sup> - Le bénéficiaire peut réaliser au cours de son contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours.

Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois.

Le plan de sécurisation professionnelle expose au bénéficiaire les conditions et modalités selon lesquelles ces périodes d'activités professionnelles sont effectuées en vue de concourir à son projet de reclassement visé à l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention.

Ces périodes sont validées au préalable par le conseiller référent afin d'en vérifier la cohérence avec le projet de reclassement du bénéficiaire.

Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise ou de l'agence d'emploi, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte et le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte sont suspendus.

Un bilan des périodes d'activités professionnelles réalisées pendant le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte est établi avec le conseiller référent en vue d'une capitalisation de l'expérience ainsi acquise par le bénéficiaire.

§ 2 - En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins 6 mois, l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai permet une reprise du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte pour la durée restant à courir conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente convention.

Lorsque cette reprise d'emploi a donné lieu au versement de tout ou partie de la prime visée à l'article 13 de la présente convention, la durée d'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte est réduite conformément aux dispositions de l'article 15 paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la présente convention.

## **Article 12**

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, le bénéficiaire reprend un emploi salarié dont la rémunération est, pour un nombre identique d'heures hebdomadaire de travail, inférieure à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement - Mayotte.

Le montant mensuel de l'indemnité différentielle de reclassement - Mayotte est égal à la différence entre trente fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

Cette indemnité dont l'objet est de compenser la baisse de rémunération, est versée mensuellement, à terme échu, pour une durée qui ne peut excéder 8 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte.

## **Article 13**

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte qui retrouve avant la fin du 6<sup>e</sup> mois du dispositif un emploi sous forme de contrat de travail à durée indéterminée, de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins 6 mois, cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, sous réserve de l'article 11 paragraphe 2 de la présente convention, et peut solliciter le versement d'une prime au reclassement-Mayotte s'il remplit les conditions suivantes :

- son plan de sécurisation professionnelle a été validé conformément aux dispositions de l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention ;
- il bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte dans les conditions prévues à l'article 14 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention.

La demande de prime au reclassement-Mayotte doit intervenir dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi. Cette demande est effectuée au moyen d'un formulaire conforme au modèle établi par l'Unédic, complété, daté et signé par le bénéficiaire.

Il est informé de la possibilité de percevoir cette prime au reclassement - Mayotte.

Cette prime, équivalente à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte, ne peut être attribuée qu'une fois et donne lieu à deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second versement intervient 3 mois après la date de reprise d'emploi, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

Cette prime ne peut se cumuler, pour le même emploi, avec l'indemnité différentielle de reclassement - Mayotte visée à l'article 12 de la présente convention.

**Article 14**

§ 1<sup>er</sup> - Pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte égale à 75 % de leur salaire journalier de référence défini conformément à l'article 14 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30 paragraphe 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de l'allocation journalière est établi conformément aux articles 13, 14 et 19 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

Cette allocation ne peut être :

- ni inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte. À ce titre, en cas de perte involontaire d'une activité conservée pendant le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte peut être révisé afin de ne pas être inférieur au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte qui aurait été révisé dans les conditions prévues à l'article 32 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;
- ni supérieure à l'allocation maximale au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément aux dispositions de l'article 13 paragraphe 2 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

§ 2 - Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte ne justifiant pas, au moment de leur licenciement, de 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article L. 1234-1 3° du code du travail, est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte tel que fixé par les articles 15, 16, 17, 18 paragraphe 2, 19, 24 et 32 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 30 § 3 de la présente convention, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail.

§ 3 - Le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou au sens de toute autre disposition prévue par les régimes spéciaux ou autonomes de sécurité sociale, ou d'une pension d'invalidité acquise à l'étranger, est cumulable avec la pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie dans les conditions prévues par l'article R. 341-17 du code de la sécurité sociale, dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension.

À défaut, l'allocation servie aux bénéficiaires d'une telle pension est égale à la différence entre le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte et celui de la pension d'invalidité.

## Article 15

§ 1<sup>er</sup> - L'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte est versée pour la durée du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte définie à l'article 5 de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à l'article 11 de la présente convention.

En cas de rupture de la période d'essai et de reprise du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte en application des dispositions de l'article 11 paragraphe 2 de la présente convention, la durée d'indemnisation que représente le montant de la prime versée en application de l'article 13 est imputée sur la durée d'indemnisation courant du jour de la reprise de l'indemnisation au terme du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

§ 2 - Pour les bénéficiaires visés à l'article 14 paragraphe 2 de la présente convention, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte.

## Article 16

L'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non.

Le service des allocations doit être interrompu à compter du jour où l'intéressé :

- a) Retrouve une activité professionnelle salariée ou non, à l'exception des cas visés à l'article 11 de la présente convention ;
- b) Est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- c) Est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- d) Cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage spécifique de Mayotte visé à l'article 4 f de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;
- e) Est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- f) Cesse de remplir la condition visée à l'article 4 c de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés ;
- g) A conclu un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-11 du code du service national.

## Article 17

L'article 26 de la convention du 24 mars 2016 relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés est applicable aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

## CHAPITRE V

### PRESCRIPTION

## Article 18

Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte, de l'indemnité différentielle de reclassement-Mayotte et de la prime au reclassement-Mayotte est de 2 ans suivant leur fait générateur.

## CHAPITRE VI

### **Article 19**

§ 1<sup>er</sup> - Le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 8 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention précise les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte :

- lorsqu'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ;
- lorsqu'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

§ 2 - Lorsque l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte dans le cadre des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et son dossier est transmis au directeur de l'unité territoriale de la DIECCTE.

## **CHAPITRE VII**

### **FINANCEMENT DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE - MAYOTTE**

### **Article 20**

L'employeur contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte versée aux bénéficiaires visés à l'article 14 para 1<sup>er</sup> de la présente convention en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du dispositif et qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-1 2° et 3° du code du travail.

Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Les salariés visés à l'article 14 paragraphe 2 de la présente convention qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail.

### **Article 21**

En cas de non-respect de son obligation de proposer le contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois de salaires comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales lorsque l'ancien salarié bénéficie du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte en application des dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces éventuelles pénalités.

### **Article 22**

En cas de licenciements intervenus antérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi communique sans délai les informations utiles portées sur l'attestation d'employeur et, le cas échéant l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte, au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. À défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire

adresse un relevé de créances à l'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

Pour les licenciements intervenus postérieurement à l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, Pôle emploi adresse l'appel de contribution due au titre du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte au mandataire judiciaire compétent, afin que ce dernier puisse vérifier son montant. À défaut de fonds disponibles au sein de l'entreprise, le mandataire judiciaire établit un relevé de créances pour prise en charge par le régime de garantie des créances des salariés (AGS).

### **Article 23**

Une convention État-Unédic fixe les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'État.

## **CHAPITRE VIII**

### **RECOUVREMENT**

### **Article 24**

§ 1<sup>er</sup> - Le règlement des sommes dues par l'employeur visées aux articles 20 et 21 de la présente convention est exigible au plus tard le 25 du 2<sup>e</sup> mois civil suivant le début du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

§ 2 - Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité fixée au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article sont passibles des majorations de retard prévues par l'article R. 243-18 du code de la sécurité sociale.

§ 3 - Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur manquant aux obligations de la présente convention est obligatoirement précédée d'une mise en demeure dans les conditions prévues à l'article R. 327-10 du code du travail applicable à Mayotte.

### **Article 25**

#### **§ 1<sup>er</sup> - Remise des contributions**

Une remise partielle ou totale des contributions restant dues par un employeur bénéficiant d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde peut être accordée lorsqu'une telle remise préserve les intérêts généraux de l'assurance chômage.

Une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire peut être accordée lorsqu'un paiement partiel sur une période donnée est de nature à mieux préserver les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue.

#### **§ 2 - Remise des majorations de retard et délais de paiement**

Une remise totale ou partielle des majorations de retard prévues à l'article 24 paragraphe 2, ainsi que des délais de paiement, peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande. Les demandes de remise des majorations de retard ainsi que les demandes de délai de paiement sont examinées par l'instance compétente au sein de Pôle emploi.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, les majorations de retard prévues à l'article 24 paragraphe 2 dues à la date du jugement d'ouverture, sont remises d'office.

## CHAPITRE IX

### DÉTERMINATION DES DROITS À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI - MAYOTTE AU TERME DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE - MAYOTTE

#### **Article 26**

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi - Mayotte sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte.

## CHAPITRE X

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 27**

La présente convention confie à l'Unédic la gestion des contrats de sécurisation professionnelle - Mayotte proposés par les employeurs qui relèvent du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé par l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par des employeurs qui ont adhéré à titre irrévocable à ce régime conformément à l'article L. 5424-2 2° dudit code.

#### **Article 28**

§ 1<sup>er</sup> - Le comité de pilotage national visé à l'article 29 de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention.

Ce comité est composé des partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'État ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par la présente convention font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

§ 2 - Le comité de pilotage national établit le cahier des charges que devront respecter Pôle emploi ainsi que les opérateurs auxquels Pôle emploi délègue l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte.

Tous les opérateurs, y compris Pôle emploi, chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte sont rémunérés en fonction des résultats obtenus en matière de reclassement durable à l'emploi. S'agissant de Pôle emploi, la rémunération aux résultats tient compte des contraintes liées à sa mission d'opérateur public de l'emploi.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, Pôle emploi veille à ce que les relations avec les opérateurs en charge du suivi soient facilitées par un partage d'informations optimisé (par exemple, par la mise à disposition des opérateurs des déclarations préalables à l'embauche concernant les bénéficiaires dont ils ont la charge de l'accompagnement et du suivi).

§ 3 - Le comité de pilotage national est annuellement destinataire des éléments suivants :

- les informations lui permettant d'évaluer l'accélération de l'entrée en accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte ;
- les informations lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de la possibilité pour les bénéficiaires de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise dans les conditions prévues par l'article 11, ainsi que ceux de l'allongement de la durée du CSP-Mayotte en cas de périodes d'activité professionnelle dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer les effets sur le retour à l'emploi durable de l'indemnisation au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte prévue par l'article 14 paragraphe 1<sup>er</sup> de la présente convention ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de l'indemnité différentielle de reclassement - Mayotte prévue par l'article 12 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette indemnité en termes notamment de catégories socioprofessionnelles et de niveaux de qualification ;
- les indicateurs lui permettant d'évaluer l'effet incitatif au retour à l'emploi durable et le coût de la prime au reclassement - Mayotte prévue par l'article 13 de la présente convention, et d'apprécier la typologie des bénéficiaires de cette prime en termes notamment de catégories socioprofessionnelles et de niveaux de qualification.

Le comité de pilotage national est également destinataire, au plus tard 6 mois avant le terme de la présente convention visé à l'article 30 paragraphe 1<sup>er</sup>, des informations relatives à la situation des bénéficiaires du dispositif dans les 6 mois suivant leur reclassement.

## **Article 29**

Les représentants des signataires de la présente convention au sein de l'instance paritaire veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage visé au paragraphe ci-dessus.

Ces représentants constituent avec les représentants de l'État :

- dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ses travaux ;
- un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités sont précisées dans le cahier des charges visé au paragraphe ci-dessus.

## **CHAPITRE XI**

### **DURÉE DE L'ACCORD – ENTRÉE EN VIGUEUR**

## **Article 30**

§ 1<sup>er</sup> - La présente convention entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 30 juin 2019.

Elle peut être renouvelée si les signataires de la présente convention constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies.

Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions de la présente convention.

§ 2 - La présente convention s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

§ 3 - Une convention entre l'État et l'Unédic détermine les conditions et modalités selon lesquelles les salariés justifiant au moment de leur licenciement de 12 à 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article L. 1234-1 2° du code du travail, peuvent bénéficier de l'allocation de sécurisation professionnelle - Mayotte conformément aux articles 14 paragraphe 1<sup>er</sup> et 15, alinéa 1<sup>er</sup>, de la présente convention, ainsi que la date d'entrée en vigueur de cette mesure.

### **Article 31**

La présente convention sera déposée à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

ACCORD DU 12 MARS 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE, AU RÔLE  
ET AU FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

NOR : ASET1850797M  
IDCC : 2717

---

Entre :  
SYNPASE ;  
FICAM,

D'une part, et

CGT ;  
CFDT ;  
CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à la construction d'une convention collective nationale de progrès couvrant l'ensemble des entreprises relevant du champ IDCC 2717.

Elles considèrent que le dialogue social et la négociation au niveau de la branche professionnelle se doivent d'être constructifs, notamment pour répondre aux intérêts et besoins de la communauté de travail des entreprises des divers secteurs d'activité composant celle-ci, assurer la pérennité et le développement des entreprises de ces secteurs et de l'emploi.

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser la recherche de solutions optimales pour les intérêts de tous au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet essentiellement :

- d’adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels au regard des spécificités et besoins des activités professionnelles et des salariés relevant de la branche ;
- de compléter et/ou conforter les droits, libertés et garanties collectives des salariés au sein de la branche ;
- de mettre en place des actions et outils permettant la valorisation et la transmission des métiers, des savoirs et des savoir-faire de la branche, promouvoir en ce sens l’emploi, la formation initiale et continue, l’apprentissage ;
- de remplir les missions fixées par la loi à la branche.

Les parties signataires rappellent l’importance d’une participation effective et active des délégations d’employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d’interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s’engagent à assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de favoriser la diversité dans la composition des délégations patronales et syndicales.

Il est rappelé que la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l’événement prévoit dans son article 10.7, le rôle, la composition et la procédure de la commission d’interprétation, de conciliation et de suivi de branche. En revanche, les missions et le fonctionnement de la commission de négociation procédaient jusqu’à présent dans la branche d’un usage et non d’un accord.

Par ailleurs, les règles relatives à l’observatoire paritaire de la négociation collective de branche relèvent elles de l’article 3.7 de la convention collective.

L’objet du présent accord est donc de créer la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation définie à l’article L. 2232-9 du code du travail.

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

### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l’article L. 2232-9-1 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 des Entreprises techniques au service de la création et de l’événement

La CPPNI de branche ainsi créée vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire d’interprétation telle que prévue par l’article de la convention collective. Ainsi, le présent accord abroge et remplace ledit article 10.7, et abroge l’article 3.7.

L’ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

## **Article 2**

### *Nouvelle rédaction de l’article 10.7 de la convention collective*

L’article 10.7 de la convention collective relative à la commission nationale paritaire d’interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 10.7

#### *Commission permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI)*

##### 1. Missions

La CPPNI exerce les missions d’intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, tel que défini à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application IDCC 2717, conformément aux articles L. 2253-1 à 3 du code du travail, et notamment en matière :

- de salaires minima ;
- de classifications ;
- de garanties collectives complémentaires dont la définition des heures supplémentaires et des niveaux de majorations afférents, l'amplitude et la durée du travail, la définition du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de mutualisation des fonds du financement du paritarisme ;
- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de contrats de travail ;
- de prévention de la pénibilité ;
- d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- de primes pour travaux dangereux.

Par ailleurs la CPPNI définit le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail).

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ou des accords de branche.

## 2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en configuration de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques s'agissant des réunions portant sur la veille sur les conditions de travail et l'emploi, celles de l'observatoire de la négociation collective au sein de la branche et celles relatives à l'établissement du rapport d'activité de la branche.

### a) Composition en configuration de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de quatre représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche, et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

### *b) Fonctionnement en configuration de négociation*

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an, et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité dont les conditions sont précisées au paragraphe 5 du présent accord ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

## 3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en configuration d'interprétation

### *a) Composition en configuration d'interprétation*

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

### *b) Fonctionnement en configuration d'interprétation*

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation patronale représentative signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 15 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

## 4. Composition et fonctionnement de la CPPNI

lorsqu'elle se réunit dans la configuration de représentation de la branche,  
notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

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

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche IDCC 2717 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.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour à ses membres dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Sur la base de cette collecte, la CPPNI dresse une fois par an un bilan de la négociation collective de la branche et celui des accords collectifs d'entreprise.

Les parties conviennent d'y adjoindre le rapport de branche annuel réalisé par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport.

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

Pour la branche IDCC 2717, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

Adresse mail : synpase@synpase.fr

Adresse postale : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ETSCE, c/o SYNPASE, 103, rue La Fayette, 75010 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

### **Article 3**

#### *Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI*

Les différentes réunions liées au champ conventionnel donnent lieu à remboursement des frais engagés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les frais exposés par les participants hors Île-de-France aux différentes réunions, dans la limite de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative (un issu du spectacle vivant, un issu du spectacle enregistré), et de deux représentants par organisation patronale représentative, sont remboursés aux frais réels sur justificatifs (factures), dans la limite des barèmes d'exonération URSSAF pour frais professionnels en vigueur :

- repas : indemnités de grand déplacement (18,60 € par repas en 2018) ;
- logement et petit déjeuner : Indemnités de grand déplacement Île-de-France (66,50 € par nuit en 2018) ;
- transport :
  - voiture : indemnités kilométriques, tranche 7 CV et plus, moins de 5 000 km : 0,59 € par kilomètre en 2018 ;
  - vélo : indemnités kilométriques : 0,25 € par kilomètre en 2018 ;
  - moto : indemnités kilométriques, tranche plus de 5 CV, moins de 3 000 km : 0,518 € par kilomètre en 2018,

Transport en commun sur justificatif dans la limite du montant des frais kilométriques.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

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

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

## **Article 6**

### *Dénonciation. – Révision*

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

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

Fait à Paris, le 12 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 41 DU 7 MARS 2018  
PORTANT MODIFICATIONS DU FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1850799M  
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre à jour la dénomination de l'association de gestion des fonds conventionnels du paritarisme, cette dénomination reprend le changement de nom de la convention collective de « Hors contrat » en « Indépendant » ;
- et d'augmenter le taux de contribution assurant le financement du paritarisme.

Cet avenant, de par sa nature, ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

*Mise à jour de l'article 2.3.7 de la convention collective*

L'article 2.3.7 *a* intitulé : « Contribution assurant le financement du paritarisme » est modifié comme suit :

- aux alinéas 3 et 4, le sigle APAHC et son développé – association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors contrat – deviennent :
  - APEPI ;
  - Association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant.
- à l'alinéa 3, le taux de contribution est modifié comme suit :
  - le 0,05 % devient 0,07 %.

## **Article 2**

### *Abrogation de l'article 8.7 de la convention collective*

L'article 8.7 de la convention collective est abrogé.

## **Article 3**

### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable, sauf pour le taux de contribution, dès sa signature.

Le nouveau taux de la contribution au paritarisme est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

### *Dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## **Article 5**

### *Extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE**  
**AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

---

**ACCORD DU 23 MAI 2018**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**

NOR : ASET1850772M  
IDCC : 675

Entre :

FEH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en application 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 dite « loi travail ». Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'article L. 2261-22 du code du travail, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Les parties signataires souhaitent, à travers les dispositions suivantes, rappeler l'importance du dialogue social dans cette branche dans la continuité de l'accord du 12 juillet 2010 qui est ici complété.

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer).

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

### *Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

En application de l'article L. 2232-9-1 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH) qui en assure le secrétariat.

## **Article 2**

### *Composition de la CPPNI et de son bureau*

### **Article 2.1**

#### *Composition*

La CPPNI est composée d'un collège employeur et d'un collège salarié.

#### **Article 2.1.1**

##### *Pour les réunions de négociation de branche*

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de quatre personnes, si possible d'entreprises différentes.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

#### **Article 2.1.2**

##### *Pour les autres missions de la CPPNI*

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, et des réunions de conciliation, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, 1 titulaire et 1 suppléant ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la commission est composée de :

- un collège « salariés » comprenant 1 représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie.

## **Article 2.2**

### *Bureau*

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : 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 entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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

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.

Les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

### **Article 3**

#### *Missions de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus 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 3<sup>e</sup> 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 ;
- 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. La CPPNI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (art. 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différents nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDLR : du travail) ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

### **Article 4**

#### *Fonctionnement de la CPPNI*

#### **Article 4.1**

##### *Périodicité des négociations*

La commission paritaire se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

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

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 1 semaine avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

## **Article 4.2**

### *Validité des décisions*

#### **Article 4.2.1**

##### *Pour les réunions de négociation de branche*

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 4.2.2**

##### *Pour les autres missions de la CPPNI*

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un 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.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

## **Article 4.3**

### *Procédure de transmission des accords*

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : [contact@f-e-h.com](mailto:contact@f-e-h.com)
- L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI Habillement Succursaliste, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

## **Article 4.4**

### *Procédure spécifique de la saisine pour interprétation*

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;

- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée <sup>(1)</sup> au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur la bonne réception des informations demandées.

## **Article 4.5**

### *Procédure spécifique de la saisine pour conciliation*

(L'article 61 du texte de base de la convention collective est abrogé.)

La CPPNI réunie dans le cadre d'une « conciliation » est chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine des commissions est faite 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 saisie).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

## **Article 4.6**

### *Temps de préparation aux réunions*

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 *b*) de l'accord de dialogue social dans les instances et les entreprises de la branche du 12 juillet 2010, les salariés qui négocient au niveau de la branche peuvent bénéficier d'une journée (sur une base de 7 heures) de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

## **Article 4.7**

### *Le budget de fonctionnement*

(Les dispositions suivantes modifient l'article 5 *bis* de la convention collective et l'article 3 de l'accord du 12 juillet 2010)

L'article 5 *bis* de la convention collective est désormais rédigé de la manière suivante :

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la

---

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975), dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 h 30 de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti <sup>(1)</sup>.

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs originaux ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### *Date d'application, durée de validité et clause de révision*

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

## **Article 6**

### *Publicité*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 23 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

---

(1) Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**

NOR : ASET1850789M  
IDCC : 1278

Entre :

SOLIHA,

D'une part, et

CFDT ;

FEC FO ;

SOLIDAIRES,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 13 décembre 2017 sous la présidence de Gaëlle Dupont, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2018 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,25 % au titre de la revalorisation des salaires, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- une augmentation de 0,45 % au titre de l'évolution des salaires, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Portant pour l'horaire légal de travail la valeur du point de 1,8432 € (recommandation patronale pour 2017) à 1,8561 € et la valeur de la partie fixe de 701,9113 € (recommandation patronale pour 2017) à 706,8247 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 2**

Les parties signataires conviennent de se revoir en novembre 2018 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'évolution des salaires sur l'année 2019.

### **Article 3**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 4**

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris le, 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection, l'amélioration**  
**et la conservation de l'habitat**  
**et associations pour la restauration immobilière)**

---

**AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2017**  
**PORTANT MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT,**  
**AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS ET AU DÉPART EN RETRAITE**

NOR : ASET1850790M  
IDCC : 1278

Entre :  
SOLIHA,  
D'une part, et  
CFDT ;  
FEC FO ;  
Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM relatives à l'indemnité de licenciement, aux congés exceptionnels, et au départ en retraite.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent en conséquence des modifications suivantes :

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

*Indemnité de licenciement*

L'article 12 *bis* de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

En cas de licenciement, le code du travail s'applique. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;

- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

## Article 2

### *Rupture conventionnelle*

L'article 12 *ter* de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Rupture conventionnelle » est rédigé comme suit :

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 *bis* de la présente convention collective nationale.

## Article 3

### *Congés exceptionnels*

Dans l'article 15 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Congés exceptionnels », les dispositions ci-dessous :

CONGÉ	SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ	APRÈS 1 AN
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou d'un enfant	2 jours	+ 1 jour
Décès du père ou de la mère	1 jour	+ 1 jour

CONGÉ	SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ	APRÈS 3 MOIS
Décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour	+ 1 jour
Décès du frère ou d'une sœur	1 jour	+ 1 jour

sont remplacées par les dispositions suivantes pour mise en conformité avec la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

CONGÉ	DURÉE SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.	2 jours

## **Article 4**

### *Départ en retraite*

L'article 20 de la CCN des personnels PACT et ARIM intitulé « Départ en retraite » est rédigé comme suit :

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

## **Article 5**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à l'exception des articles 1 et 3 déjà en application à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires.

## **Article 6**

### *Portée*

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

## **Article 7**

### *Formalités*

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 3 DU 2 MAI 2018**  
**À L'ANNEXE I QUATER DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
**RELATIVE À LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

NOR : ASET1850778M  
IDCC : 112

Entre :

FNIL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles**  
**applicable au 1<sup>er</sup> juin 2018 pour un travail à temps complet**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
	2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
	3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
	4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
	5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
	6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
	7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
	8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS et plus
Cadres	9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
	10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
	11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
	12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 21 DU 2 MAI 2018  
À L'ANNEXE I *TER* DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
RELATIVE AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES  
APPLICABLES À L'ENCADREMENT BÉNÉFICIAIRE D'UN FORFAIT ANNUEL

NOR : ASET1850777M

IDCC : 112

Entre :

FNIL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT au 1 <sup>er</sup> juin 2018
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT au 1 <sup>er</sup> juin 2018
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	–	46 174,54
	11	–	55 407,38
	12	–	64 660,64

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 36 DU 2 MAI 2018  
À L'ANNEXE I *BIS* DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
RELATIVE AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2018

NOR : ASET1850776M  
IDCC : 112

Entre :

FNIL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Rémunérations annuelles minimales (RAM)**

*(En euros.)*

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2018
Ouvriers, Employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT AU 1 <sup>ER</sup> JUIN 2018
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	–	41 331,05
	11	–	49 701,90
	12	–	58 537,68

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 48 DU 2 MAI 2018  
À L'ANNEXE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
RELATIVE AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850775M  
IDCC : 112

Entre :

FNIL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1<sup>er</sup> juin 2018, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT au 1 <sup>er</sup> juin 2018
Ouvriers/Employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT au 1 <sup>er</sup> juin 2018
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	–	3 034,32
	11	–	3 662,11
	12	–	4 185,28

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale  
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

---

ACCORD DU 26 MARS 2018  
RELATIF À L'AFFECTATION D'UNE PARTIE DES FONDS  
DE PROFESSIONNALISATION AUX CFA

NOR : ASET1850795M  
IDCC : 2528

---

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie – OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif.

Les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

– La Fabrique, 6-8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 320 000 € ;

– CFA des compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 40 000 € ;

- CFA public du Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 65 000 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 22 600 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25200 Bethoncourt, un montant de 100 000 € ;
- CFA Académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex, un montant de 12 000 € ;
- CFA Haras du Pin, Les écuries du bois, 61310 Le Pin-au-Haras, un montant de 5 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2018 sur la base de la masse salariale 2017.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

---

AVENANT N° 4 DU 15 MARS 2018  
MODIFIANT L'AVENANT N° 3 DU 19 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD DU 4 JUIN 2009  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850801M

IDCC : 1982

Entre :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FEC CGT-FO

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance ont pris acte, au vu de la présentation des comptes du régime, de la nécessité de faire évoluer ce dernier dès 2018.

Au vu des différents scénarios présentés par les organismes assureurs recommandés et le conseil de la branche à la commission paritaire de surveillance du régime, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire nationale ont, lors de leur réunion du 18 janvier 2018, retenu une proposition d'évolution des garanties et des taux de cotisations.

L'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance est donc modifié comme suit :

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

#### *Garanties*

Sont modifiés par le présent avenant les montants des garanties fixés aux articles 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 et 4.5 de l'avenant n° 3 à l'accord du 4 juin 2009. Ces modifications s'appliquent aux faits générateurs (arrêts de travail, décès ou perte totale et irréversible d'autonomie) survenant à compter de la date d'effet définie à l'article 4 du présent avenant.

### **Article 4.1**

#### *Incapacité temporaire de travail*

Le montant de l'indemnité journalière est modifié comme suit :

	COLLÈGE CADRE ET NON CADRE
Montant de l'indemnité journalière	75 %

### **Article 4.2**

#### *Invalidité permanente*

Le montant de la pension annuelle est modifié comme suit :

	COLLÈGE CADRE ET NON CADRE
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 %	45 %
Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % sans allocation pour tierce personne	75 %
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie/taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % avec allocation pour tierce personne	75 %

### **Article 4.3**

#### *Capital décès*

Le montant du capital décès toutes causes fixé au point 1 de l'article 4.3 est modifié comme suit :

	COLLÈGE CADRE ET NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	80 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant(s) à charge	230 %
Majoration par enfant à charge, dès le 1 <sup>er</sup> enfant	50 %

Le montant du capital versé en cas de perte totale et irréversible d'autonomie fixé au point 3 de l'article 4.3 est modifié comme suit :

	COLLÈGE CADRE ET NON CADRE
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant(s) à charge	230 %

	COLLÈGE CADRE ET NON CADRE
Majoration par enfant à charge, dès le 1 <sup>er</sup> enfant	50 %

#### Article 4.4

##### *Rente éducation*

La rente viagère est modifiée comme suit :

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Enfant à charge jusqu'au 9 <sup>e</sup> anniversaire	8 %	6 %
Enfant à charge du 9 <sup>e</sup> au 18 <sup>e</sup> anniversaire	11 %	9 %
Enfant à charge du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire (viager pour les enfants handicapés)	15 %	12 %

#### Article 4.5

##### *Rente viagère de conjoint*

La rente viagère de conjoint est modifiée comme suit :

	COLLÈGE CADRE	COLLÈGE NON CADRE
Rente viagère	8 %	5 %

#### Article 2

##### *Taux de cotisations*

L'article 6 de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement). Le salaire brut est limité à :

- quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège cadre ;
- une fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège non cadre.

Les taux de cotisation, incluant les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations, sont de :

1. Dès l'entrée en vigueur du présent avenant telle que définie à l'article 4 ci-après et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 :

COLLÈGE CADRE	COTISATION totale		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,37 %	0,21 %	0,36 %	0,12 %	0,01 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,37 %	0,22 %	0,22 %	0,01 %	0,15 %
Capital décès	0,53 %	0,43 %	0,51 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	–	0,08 %
Rente de conjoint	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	–	0,08 %
Frais d'obsèques	0,04 %	–	0,04 %	–	–	–

COLLÈGE CADRE	COTISATION totale		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Total	1,59 %	1,43 %	1,55 %	0,86 %	0,04 %	0,57 %
(*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

COLLÈGE NON CADRE	COTISATION totale	RÉPARTITION	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Invalidité	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Rente de conjoint	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,81 %	0,49 %	0,32 %

2. À l'expiration de la 1<sup>re</sup> période et pour une durée de 12 mois consécutifs :

COLLÈGE CADRE	COTISATION totale		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,22 %	0,37 %	0,13 %	0,02 %	0,09 %
Invalidité	0,25 %	0,39 %	0,24 %	0,23 %	0,01 %	0,16 %
Capital décès	0,57 %	0,45 %	0,54 %	0,27 %	0,03 %	0,18 %
Rente éducation	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,04 %	–	0,04 %	–	–	–
Total	1,69 %	1,52 %	1,61 %	0,91 %	0,08 %	0,61 %
(*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

COLLÈGE NON CADRE	COTISATION totale	RÉPARTITION	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,85 %	0,51 %	0,34 %

3. À l'expiration de la 2<sup>e</sup> période de 12 mois et pour une nouvelle durée de 12 mois consécutifs :

COLLÈGE CADRE	COTISATION totale		RÉPARTITION			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,42 %	0,24 %	0,39 %	0,14 %	0,03 %	0,10 %
Invalidité	0,26 %	0,42 %	0,24 %	0,25 %	0,02 %	0,17 %
Capital décès	0,58 %	0,47 %	0,55 %	0,28 %	0,03 %	0,19 %
Rente éducation	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,05 %	–	0,05 %	–	–	–
Total	1,79 %	1,61 %	1,67 %	0,97 %	0,12 %	0,64 %
* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

COLLÈGE NON CADRE	COTISATION totale	RÉPARTITION	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Invalidité	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Capital décès	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Total	0,91 %	0,55 %	0,36 %

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

La commission paritaire de surveillance étudiera dans les 6 mois précédant la date d'expiration de la dernière année d'augmentation des cotisations, et après examen des derniers comptes annuels disponibles et de leur évolution sur les 5 dernières années, l'évolution éventuelle des garanties et/ou taux de cotisations pour l'année à venir. »

### Article 3

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

### Article 4

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2018. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

## Article 5

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

Le présent accord 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 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 898. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Allier)**  
**(21 juillet 1976)**  
(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

**ACCORD DU 30 MARS 2018**  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS, À LA VALEUR DU POINT,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE **2018**

NOR : ASET1850774M  
IDCC : 898

Entre :  
UIMM Auvergne,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

À compter de l'année 2018, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	17 981
	145	18 028
	155	18 091
II	170	18 215
	180	18 312
	190	18 426

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
III	215	18 848
	225	19 499
	240	20 549
IV	255	21 543
	270	22 648
	285	23 875
V	305	25 612
	335	27 995
	365	30 854
	395	33 042

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

## Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *a*, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

## Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## Article 4

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *b*, de la convention collective du 21 juillet 1976, est fixée par le présent accord à 5,02 € pour un horaire de 151,67 heures par mois.

## Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 7,96 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

## Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 7**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344

**Convention collective**  
**IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

AVENANT DU 27 AVRIL 2018  
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2018  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1850792M  
IDCC : 2630

Entre :

UIMM Alpes-Méditerranée,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

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

*Taux garantis annuels  
à compter de l'année 2018*

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2018, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2018*

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,95 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3**

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2018.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,4 % d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

## **Article 4**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 27 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des TGA année 2018

Base : 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 078
	145	18 093
	155	18 105
Niveau 2	170	18 114
	180	18 130
	190	18 229
Niveau 3	215	18 822
	225	19 443
	240	21 002
Niveau 4	255	21 437
	270	22 585
	285	23 943
Niveau 5	305	24 941
	335	27 415
	365	29 886
	395	32 337

### Barème des RMH au 1<sup>er</sup> juillet 2018

Valeur du point : 4,95 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	883,58	856,09	
180		891,00	
190	987,53	940,50	
215	1 117,46	1 064,25	1 138,75
225		1 113,75	
240	1 247,40	1 188,00	1 271,16
255	1 325,36	1 262,25	1 350,61

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
270	1 403,33	1 336,50	
285	1 481,29	1 410,75	1 509,50
305		1 509,75	1 615,43
335		1 658,25	1 774,33
365		1 806,75	1 933,22
395		1 955,25	2 092,12

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(29 avril 1985)**  
*(Bulletin officiel n° 1986-50 bis)*  
(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1987)

---

**ACCORD DU 18 MAI 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850783M  
IDCC : 1369

---

Entre :

UIMM Loire-Atlantique,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les représentants :

- de l'union des industries de Loire-Atlantique ;
- des organisations syndicales de salariés soussignées,

ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

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

*Rémunérations annuelles garanties*  
*du personnel non cadre à partir de l'année 2018*

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) à partir de l'année 2018, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 987
	2	145	17 993
	3	155	18 006
II	1	170	18 041
	2	180	18 086
	3	190	18 218
III	1	215	18 776
	2	225	19 043
	3	240	19 690
IV	1	255	20 403
	2	270	21 314
	3	285	22 437
V	1	305	24 112
	2	335	26 811
	3	365	29 794
	3	395	32 644

Conformément à l'article 18, partie B, § 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, § 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

## Article 2

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

#### Valeur du point au 1<sup>er</sup> juin 2018

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,44 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018.

#### Barème au 1<sup>er</sup> juin 2018

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	RMH
I	1	140	761,60
	2	145	788,80
	3	155	843,20
II	1	170	924,80
	2	180	979,20
	3	190	1 033,60
III	1	215	1 169,60
	2	225	1 224,00
	3	240	1 305,60
IV	1	255	1 387,20
	2	270	1 468,80
	3	285	1 550,40
V	1	305	1 659,20
	2	335	1 822,40
	3	365	1 985,60
	3	395	2 148,80

Conformément à l'article 18, partie A, § 5 et § 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

### Article 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 4

#### *Enregistrement et dépôt*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 18 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**  
**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Oise)**

---

**AVENANT DU 28 MAI 2018**  
**RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2018**  
NOR : ASET1850793M  
IDCC : 2700

---

Entre :  
UIMM Picardie,  
D'une part, et  
CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CGT-FO métallurgie,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2018 sont inscrits en annexe.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

**Article 3**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2019 en vue d'engager les négociations des garanties annuelles de rémunération applicable à compter de l'année 2019.

#### **Article 4**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 28 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des garanties annuelles de rémunération ouvriers – ATAM à compter de l'année 2018

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine)

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	17 984
145	18 080
155	18 096
170	18 278
180	18 362
190	18 535
215	19 017
225	19 390
240	20 117
255	20 612
270	21 346
285	22 718
305	23 808
335	26 249
365	28 173
395	30 515

Brochure n° 3360

**Convention collective**  
**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Oise)**

---

**AVENANT DU 28 MAI 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018**

NOR : ASET1850794M  
IDCC : 2700

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 5,13 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

**Article 2**

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7,25 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### **Article 3**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 4**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2019 en vue d'engager les prochaines négociations des rémunérations minimales hiérarchiques et de la prime de panier.

### **Article 5**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 28 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 1564. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

---

AVENANT DU 23 MAI 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850786M  
IDCC : 1564

---

Entre :

UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;

CFE-CGC Bourgogne ;

FO métallurgie Saône-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)*

**Date d'application**

Les RAG telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2018.

**Définition et modalités d'application**

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces RAG sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les RAG base 151,67 heures. sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des RAG seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces RAG ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

#### Assiette de comparaison

Ces RAG, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la RAG de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces RAG incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

### Article 2

#### *Barème des RAG à compter de l'année 2018*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR
140	18 420
145	18 430
155	18 440
170	18 538
180	18 648
190	18 843
215	19 275
225	19 727
240	20 520
255	21 350
270	22 427
285	23 502
305	24 870
335	27 745
365	29 932
395	31 781

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des RAG de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ou le comité social et économique, du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1<sup>er</sup> mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

### **Article 3**

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 à 5,32 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

### **Article 4**

#### *Panier de nuit*

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, à 7,78 €.

### **Article 5**

#### *Complément annuel de rémunération*

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, à 425 €.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt*

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 23 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

**Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques**  
**(Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)**

Valeur du point: 5,32 € au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH Administratifs	RMH Ouvriers et techniciens d'atelier	RMH Agents de maîtrise	RMH Maîtrise d'atelier
I	1	140	744,80	1		
	2	145	771,40	2		
	3	155	824,60	3		
II	1	170	904,40	P1		
	2	180	957,60			
	3	190	1 010,80	P2		
III	1	215	1 143,80	P3	AM1	1 223,87
	2	225	1 197,00			
	3	240	1 276,80	TA1	AM2	1 366,18
IV	1	255	1 356,60	TA2	AM3	1 451,56
	2	270	1 436,40	TA3		
	3	285	1 516,20	TA4	AM4	1 622,33
V	1	305	1 622,60		AM5	1 736,18
	2	335	1 782,20		AM6	1 906,95
	3	365	1 941,80		AM7	2 077,73
		395	2 101,40			2 248,50

**Barème des primes d'ancienneté  
(base 35 heures)**

*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.		3 ANS 3 %	4 ANS 5 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1		23,46	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,67	109,49	117,31
	2		24,30	32,40	40,50	48,60	56,70	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20	105,30	113,40	121,50
	3		25,97	34,63	43,29	51,95	60,61	69,27	77,92	86,58	95,24	103,90	112,56	121,22	129,87
II	1	P1	28,49	37,98	47,48	56,98	66,47	75,97	85,47	94,96	104,46	113,95	123,45	132,95	142,44
	2														
	3	P2	31,84	42,45	53,07	63,68	74,29	84,91	95,52	106,13	116,75	127,36	137,97	148,59	159,20
III	1	P3	36,03	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,10	132,11	144,12	156,13	168,14	180,15
	2														
	3	TA1	40,22	53,63	67,03	80,44	93,84	107,25	120,66	134,06	147,47	160,88	174,28	187,69	201,10
IV	1	TA2	42,73	56,98	71,22	85,47	99,71	113,95	128,20	142,44	156,69	170,93	185,18	199,42	213,66
	2	TA3	45,25	60,33	75,41	90,49	105,58	120,66	135,74	150,82	165,90	180,99	196,07	211,15	226,23
	3	TA4	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80

*Agent de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	AM1	36,72	48,95	61,19	73,43	85,67	97,91	110,15	122,39	134,63	146,86	159,10	171,34	183,58
	2														
	3	AM2	40,99	54,65	68,31	81,97	95,63	109,29	122,96	136,62	150,28	163,94	177,60	191,26	204,93
IV	1	AM3	43,55	58,06	72,58	87,09	101,61	116,12	130,64	145,16	159,67	174,19	188,70	203,22	217,73
	2														
	3	AM4	48,67	64,89	81,12	97,34	113,56	129,79	146,01	162,23	178,46	194,68	210,90	227,13	243,35

NIV.	ÉCH.		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	AM5	52,09	69,45	86,81	104,17	121,53	138,89	156,26	173,62	190,78	208,34	225,70	243,07	260,43
	2	AM6	57,21	76,28	95,35	114,42	133,49	152,56	171,63	190,70	209,76	228,83	247,90	266,97	286,04
	3	AM7	62,33	83,11	103,89	124,66	145,44	166,22	187,00	207,77	228,55	249,33	270,10	290,88	311,66
			67,45	89,94	112,42	134,91	157,39	179,88	202,36	224,85	247,33	269,82	292,30	314,79	337,27
			2 248,50												

*Administratifs et Techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

NIV.	ÉCH.		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	744,80	22,34	29,79	37,24	44,69	52,14	59,58	67,03	74,48	81,93	89,38	96,82	104,27	111,72
	2	771,40	23,14	30,86	38,57	46,28	54,00	61,71	69,43	77,14	84,85	92,57	100,28	108,00	115,71
	3	824,60	24,74	32,98	41,23	49,48	57,72	65,97	74,21	82,46	90,71	98,95	107,20	115,44	123,69
II	1	904,40	27,13	36,18	45,22	54,26	63,31	72,35	81,40	90,44	99,48	108,53	117,57	126,62	135,66
	2	957,60	28,73	38,30	47,88	57,46	67,03	76,61	86,18	95,76	105,34	114,91	124,49	134,06	143,64
	3	1 010,80	30,32	40,43	50,54	60,65	70,76	80,86	90,97	101,08	111,19	121,30	131,40	141,51	151,62
III	1	1 143,80	34,31	45,75	57,19	68,63	80,07	91,50	102,94	114,38	125,82	137,26	148,69	160,13	171,57
	2	1 197,00	35,91	47,88	59,85	71,82	83,79	95,76	107,73	119,70	131,67	143,64	155,61	167,58	179,55
	3	1 276,80	38,30	51,07	63,84	76,61	89,38	102,14	114,91	127,68	140,45	153,22	165,98	178,75	191,52
IV	1	1 356,60	40,70	54,26	67,83	81,40	94,96	108,53	122,09	135,66	149,23	162,79	176,36	189,92	203,49
	2	1 436,40	43,09	57,46	71,82	86,18	100,55	114,91	129,28	143,64	158,00	172,37	186,73	201,10	215,46
	3	1 516,20	45,49	60,65	75,81	90,97	106,13	121,30	136,46	151,62	166,78	181,94	197,11	212,27	227,43
V	1	1 622,60	48,68	64,90	81,13	97,36	113,58	129,81	146,03	162,26	178,49	194,71	210,94	227,16	243,39
	2	1 782,20	53,47	71,29	89,11	106,93	124,75	142,58	160,40	178,22	196,04	213,86	231,69	249,51	267,33
	3	1 941,80	58,25	77,67	97,09	116,51	135,93	155,34	174,76	194,18	213,60	233,02	252,43	271,85	291,27
		2 101,40	63,04	84,06	105,07	126,08	147,10	168,11	189,13	210,14	231,15	252,17	273,18	294,20	315,21

**Convention collective d'arrondissement**

**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Thiers)**

**(11 avril 1979)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

**AVENANT N° 81 DU 30 MARS 2018**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850781M

IDCC : 1007

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter de l'année 2018, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
I	140	17 981
	145	18 028
	155	18 091
II	170	18 215
	180	18 312
	190	18 426
	215	18 848

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
III	225	19 499
	240	20 549
IV	255	21 543
	270	22 648
	285	23 875
V	305	25 612
	335	27 995
	365	30 854
	395	33 042

## Article 2

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## Article 3

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 4

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Thiers)**

**(11 avril 1979)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

AVENANT N° 82 DU 30 MARS 2018

RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

NOR : ASET1850784M

IDCC : 1007

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

a) Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à : 5,02 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

Prix du point conventionnel (5,02) multiplié par le coefficient hiérarchique.

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 à :

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	VALEUR DU POINT
140	5,82
145	5,67
155	5,40

b) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci-dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.

c) Toutes les RMH déterminées au paragraphe a, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

## **Article 2**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail

## **Article 3**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective d'arrondissement**

**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Thiers)  
(11 avril 1979)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 8 juin 1980)

---

**AVENANT N° 83 DU 30 MARS 2018  
RELATIF AUX SALAIRES DES TRAVAILLEURS À DOMICILE  
AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2018**

NOR : ASET1850785M  
IDCC : 1007

---

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 :

- monteurs-cloueurs : 8,77 € ;
- monteurs-ajusteurs : 10,52 € ;
- polisseurs et trempeurs : 11,88 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

---

ACCORD DU 5 AVRIL 2018  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850796M  
IDCC : 1431

Entre :

FNOF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail issu 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 et des modifications issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche optique lunetterie de détail (CPPNI-OL).

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de la branche de l'optique lunetterie de détail tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la CCN.

## Article 2

### *Composition*

La CPPNI-OL est composée de la façon suivante :

- un collège salarial : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 3 personnes par organisation salariale ;
- un collège employeur : la délégation patronale comprend un nombre de sièges égal à celle du collège « salariés ». Chaque organisation patronale reconnue représentative au niveau de la branche bénéficie d'un nombre de sièges qui est égal au total des sièges attribués au collège employeur divisé par le nombre d'organisations patronales représentatives. Dans le cas où le résultat obtenu ne correspond pas à un nombre entier, le ou les sièges non attribué(s) le sera (ont) en faveur de l'organisation patronale dont l'audience, telle que retenue par l'arrêté de représentativité prévu à l'article L. 2152-6 du code du travail, est la plus importante.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au président de la CPPNI-OL (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la CPPNI), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès le lendemain de la publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI-OL.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président chacun appartenant à un collège différent. L'année de sa mise en place, la commission sera présidée par 1 représentant du collège salarié.

## Article 3

### *Missions*

La commission exerce les missions suivantes :

1. Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Négocier les modifications de la convention collective nationale, ainsi que tout accord de branche ;

Dans le cadre de cette mission, la branche pourra décider, par accord, de conserver la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprises, sauf dispositions au moins équivalentes, dans les quatre thèmes listés dans le bloc 2, en application des dispositions du code du travail (art. L. 2253-2, modifié par ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – art. 1<sup>er</sup>).

3. Assurer le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs ;
4. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
5. 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 sur les sujets suivants :

- la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Pour 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 ;
7. Pourra par ailleurs assumer le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-OL peut décider, conformément aux dispositions de vote fixées au point 4.6, de déléguer ce rôle à une autre instance.

D'autre part, la CPPNI-OL :

- élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle commande auprès d'un prestataire, choisi parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du cahier des charges établi paritairement ;
- vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale mixte paritaire de la branche.

## **Article 4**

### *Fonctionnement de la CPPNI-OL*

#### 4.1. Agenda social

La CPPNI-OL établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociations. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche seront renégociés tous les ans.

#### 4.2. Adresse de correspondance et secrétariat

Les accords d'entreprises soumis pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au siège de l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) : ADPOLD – CPPNI – OL, 185, rue de Bercy, 75579 PARIS Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : [adpold.association@yahoo.fr](mailto:adpold.association@yahoo.fr)

Les demandes d'interprétation et de conciliation devront être adressées par courrier recommandé avec accusé réception ainsi que par mail, par la partie la plus diligente (employeur ou salarié, ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle auquel l'un ou l'autre adhère). La demande devra expliciter la nature du différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Le secrétariat de l'ADPOLD a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conciliation auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL, par mail.

Les autres tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) seront indemnisées par l'ADPOLD et seront confiées à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Les conditions de cette indemnisation seront fixées par décision de la CPPNI-OL.

#### 4.3. Périodicité des réunions

La CPPNI-OL est réunie au moins 6 fois par an et autant de fois que l'exigent l'actualité de la branche et les demandes d'interprétation et de conciliation. Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires.

#### 4.4. Rôle du secrétariat

Le secrétariat sera en charge de l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour par courriel au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Il rédigera un compte rendu des séances dont la charge revient à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Celui-ci est signé par le président de la commission. Le compte rendu est ensuite envoyé à chaque membre et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### 4.5. Procédure de la saisine d'interprétation et de conciliation

Les présentes dispositions annulent et remplacent l'article 3 de la CCN.

Lorsque la saisine de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congrés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

##### Commission d'interprétation

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par :

- une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

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 dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

##### Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable conciliateur les litiges nés entre un ou des salariés et un employeur, toute tentative de conciliation interne ayant échoué. La commission peut être saisie par :

- un ou des salariés ou un employeur, ou des organisations syndicales, tant du côté patronal que salarié.

La saisine est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le litige opposant le ou les demandeurs.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenant à la convention collective.

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 dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

#### 4.6. Modalités de vote

Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante, selon le nombre d'organisations présentes :

Nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentées le jour de la réunion a toujours un nombre de voix égal à celui de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs représentées.

La décision est réputée adoptée si la majorité des voix s'est exprimée favorablement en séance.

### Article 5

#### *Moyens attribués au fonctionnement de la CPPNI-OL*

Les dispositions de l'article 4 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail sont inchangées, excepté la prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement qui passe à 3 représentants par organisations syndicales et patronales... (le reste du paragraphe est inchangé).

Par ailleurs, et suivant la nécessité des sujets de négociations, chaque délégation syndicale pourra être accompagnée, à ses frais, d'un expert de son choix [secrétaire fédéral, juriste, spécialiste ayant des compétences transversales (santé, épargne salariale...)].

Pour chaque réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est convenu entre les partenaires sociaux qu'une réunion intersyndicale préparatoire sera prise en charge selon les barèmes établis. L'organisation patronale en charge du secrétariat tiendra, dans la mesure du possible, à la disposition des organisations salariés une salle pour la tenue de cette réunion.

Le remboursement se fera sous 10 jours, d'après la déclaration faite sur le document de prise en charge spécifique de la branche et à réception des justificatifs et de la feuille de présence signée par les participants auprès de l'ADPOLD.

La CPPNI-OL établit chaque année un budget prévisionnel sur l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et le transmet à l'ADPOLD pour intégration dans le budget prévisionnel de l'association.

Dispositions spécifiques concernant la prise en charge salariale des négociateurs issus d'entreprise de moins de 50 salariés :

Aux termes des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes de leurs salariés participant aux négociations de branche, par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

## **Article 6**

### *Dispositions finales*

Dans la mesure où cette CPPNI-OL assume la mission de commission de conciliation et d'interprétation, cet accord annule et remplace l'article 3 de la convention collective de l'optique lunetterie de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

## **Article 7**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 8**

### *Dépôt et notification*

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.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

## **Article 9**

### *Extension*

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D’OFFICINE**

---

AVENANT DU 26 MARS 2018  
À L’ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 1997  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME  
ET AU FINANCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1850803M  
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D’une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D’autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l’accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective modifié, en dernier lieu, par avenant du 2 octobre 2017,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Désireuses d’actualiser l’accord collectif national du 3 décembre 1997 susvisé dont certaines références sont devenues obsolètes et de mettre ses dispositions en conformité avec la pratique suivie par le conseil d’administration du fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

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

Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, organismes ou entités, situés aussi bien sur le territoire métropolitain qu'outre-mer, qui appliquent la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. »

### **Article 2 :**

À l'article 2 « Objet » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé, le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Un règlement intérieur précisera notamment les modalités pratiques d'affectation des cotisations. »

### **Article 3**

L'article 5 « Cotisations des employeurs » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les mots « Tous les employeurs de salariés des pharmacies d'officine entrant dans le champ d'application du présent accord » sont remplacés par les mots « Toutes les entreprises, organismes ou entités, entrant dans le champ d'application du présent accord » ;
- le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Relevant de la compétence exclusive du conseil d'administration du fonds mentionné à l'article 7, le choix de l'organisme collecteur de cette cotisation fait l'objet d'une délibération adoptée selon les modalités fixées à l'article 12. »

- le troisième alinéa est supprimé.

### **Article 4**

À l'article 7 « Gestion paritaire » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé, le deuxième et le troisième alinéa sont supprimés.

### **Article 5**

À l'article 8 « Secrétariat » de l'accord du 3 décembre 1997 susvisé, l'alinéa unique est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le secrétariat du fonds est assuré par l'une des organisations patronales signataires ou bien, sur décision du conseil d'administration, par un prestataire, dans des conditions et selon des modalités fixées par convention. »

### **Article 6**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 26 mars 2018. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2219. – TAXIS**

---

ACCORD DU 16 MAI 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850787M  
IDCC : 2219

Entre :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP ;

UNIT,

D'une part, et

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FO UNCP taxi,

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.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

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

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

### *Champs d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale des taxis – 49.32Z.

## **Article 2**

### *Dispositions communes*

### **Article 2.1**

#### *Composition*

La CPPNI comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche (cf. art. 3.1. du présent accord).

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives la liste de leurs représentants au sein de la CPPNI ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salarié et les organisations professionnelles d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation si nécessaire.

### **Article 2.2**

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNI un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au : CNAMS, CPPNI TAXIS – 49.32Z, 1 *bis*, rue du Havre, 75008 Paris.

### **Article 2.3**

#### *Prise des décisions*

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ses missions, elles sont prises à la majorité en termes de représentativités, telles qu'issues des arrêtés ministériels, des organisations représentatives dans chacun des 2 collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part), à l'exception de la définition de l'ordre du jour et du calendrier de réunions qui seront fixés par les représentants

du collège salarié et du collège employeur. En cas de désaccord persistant, la décision sur ces 2 points sera prise à la majorité des membres 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.

## **Article 2.4**

### *Nature des réunions de la CPPNI*

- réunions plénières de négociations ;
- réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention/pénibilité ;
- réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci, à savoir en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, en vue de préparer le rapport annuel d'activité qui doit être versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;
- suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche ;
- réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- réunions destinées à l'établissement du rapport annuel prévu à l'article L. 2232-9 alinéa 3 du code du travail ;
- réunions dans sa mission d'interprétation sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif à la demande de 1 employeur ou de 1 salarié présenté par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentatives ; à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat, est fixé : CNAMS, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des taxis – 49.32Z, 1 *bis*, rue du Havre, 75008 Paris.

## **Article 2.5**

### *Convocation aux réunions*

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche par le secrétariat de la commission 10 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales et patronales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale et patronale devra si possible faire connaître au secrétariat de la commission les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNI puisse remplir l'ensemble de ses missions.

## **Article 2.6**

### *Prise en charge des frais*

Le temps consacré aux réunions doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération du salarié par l'employeur.

Les frais de transport des membres de la CPPNI seront remboursés forfaitairement tels que fixés ci-après :

- quand la commission se réunit sur 1 demi-journée le forfait de remboursement est fixé à 100 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes ;
- quand la commission se réunit 1 journée entière le forfait de remboursement est fixé à 150 € par représentant présent dans la limite de 2 personnes.

Lorsque la commission se réunit sur 1 journée entière, les frais de repas seront organisés et pris en charge par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Lorsque le nombre de participants du collège salarié excédera 2 personnes, notamment en cas de désignation telle que prévue à l'article 2.1 du présent accord, le montant de la prise en charge des frais de déplacement sera plafonné à 300 €.

## **Article 2.7**

### *Réunions préparatoires*

Ces réunions paritaires peuvent être précédées de réunions préparatoires qui se feront par conférences téléphoniques, visioconférences organisées par le secrétariat de la commission.

Quand elles ont lieu, elles se dérouleront la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires et dans les conditions prévues à l'article 2.4. du présent accord.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

## **Article 3**

### *Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation*

## **Article 3.1**

### *Composition de la commission*

La commission paritaire de négociation est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit égal à celui du collège salariés.

## **Article 3.2**

### *Périodicité des réunions de la commission*

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et *a minima* trois fois par an.

## **Article 3.3**

### *Missions de la commission*

- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de

veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

– Établir le rapport annuel à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La commission établira, sur la base des informations fournies par l'observatoire de la branche au sein de l'OPCA désigné par la branche, une fois par an un bilan et avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre au titre de l'année précédente, pouvant porter notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'incapacités déclarées par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE et l'observatoire des métiers).

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socio-professionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

- Négocier au niveau de la branche les accords et avenants, notamment dans les conditions visées par le titre 1<sup>er</sup>, chapitre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

### **Article 3.4**

#### *Transmission des accords d'entreprise*

Tous les accords en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ; repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps doivent être communiqués par les entreprises au secrétariat de la commission par mail ou courrier à compter de la date à laquelle l'arrêté d'extension du présent accord sera paru. Le secrétariat de la commission notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

Les accords d'entreprise visés par le présent article seront obligatoirement transmis à l'adresse suivante : CNAMS, Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des taxis – 49.32Z, 1 *bis* rue du Havre, 75008 Paris, ou l'adresse électronique : [cppni-taxis@cnams.fr](mailto:cppni-taxis@cnams.fr)

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandatés...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission 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 de leurs

conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport de conclusion une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles.
- Faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.
- Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

#### **Article 4**

##### *Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation*

Lorsque la commission sera réunie suite à une saisine exercée dans les conditions prévues à l'article 2.4., les dispositions suivantes auront vocation à s'appliquer.

#### **Article 4.1**

##### *Composition de la commission*

La commission d'interprétation est composée dans les mêmes conditions qu'à l'article 3.1. du présent accord.

#### **Article 4.2**

##### *Missions de la commission*

- Répondre aux demandes formulées par une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### **Article 4.3**

##### *Fonctionnement de la commission*

Seront convoqués pour participer aux réunions les représentants des organisations syndicales et patronales représentatives dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2.5. du présent accord.

Les délibérations seront adoptées à la majorité des membres présents ou représentés par chacun des collèges.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents (sauf pouvoir donné). À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétariat rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

#### **Article 4.4**

##### *Saisine de la commission*

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- à la demande d'un employeur ou d'un salarié présenté par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative ou d'une organisation syndicale de salarié représentative ;
- à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

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 5**

### *Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics*

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 au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche ou à défaut de disponibilité de certains membres de la commission par au moins 1 représentant désigné par le collège salarié et au moins 1 représentant désigné par le collège patronal.

## **Article 6**

### *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 7**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

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 et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 8**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

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

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Article 9**

### *Valeur normative de l'accord*

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans les domaines réservés exclusivement à la branche, sauf à prévoir des dispositions au moins équivalentes voire supérieures.

## **Article 10**

### *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 Paris, le 16 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

AVENANT N° 93 DU 16 MAI 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : ASET1850788M

IDCC : 275

---

Entre :

FNAM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 27 mars 2018 et le 17 avril 2018 afin de négocier sur les salaires.

Ces négociations se sont tenues après l'examen du rapport de branche et du rapport égalité sur les données de l'année 2016.

Au vu de la conjoncture économique du transport aérien, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1<sup>er</sup> juin 2018 et au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

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

*Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juin 2018*

Les salaires minima mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
160	1 504
165	1 507
170	1 517
175	1 532
180	1 548
185	1 563
190	1 579
195	1 599
200	1 615
210	1 638
215	1 655
220	1 676
235	1 800
245	1 851
260	1 961
270	2 036
290	2 182
295	2 218
300	2 326
360	2 695
420	3 134
510	3 794
600	4 454
750	5 554

## Article 2

### *Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2018*

Les salaires minima mensuels, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
160	1 512
165	1 515
170	1 525
175	1 540
180	1 556

COEFFICIENT	SALAIRE
185	1 571
190	1 587
195	1 607
200	1 623
210	1 646
215	1 663
220	1 684
235	1 809
245	1 860
260	1 971
270	2 046
290	2 193
295	2 229
300	2 338
360	2 708
420	3 150
510	3 813
600	4 476
750	5 582

### **Article 3**

#### *Prime de panier*

Les parties signataires conviennent de porter la prime de panier de 6,20 à 6,30 €.

### **Article 4**

#### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les négociations sur les salaires 2018 se sont tenues après l'examen du rapport de branche et du rapport égalité sur les données de l'année 2016.

Les parties signataires conviennent que les écarts de rémunérations constatés entre les femmes et les hommes au sein de la branche sont nettement inférieurs aux écarts constatés au niveau national.

À ce titre, elles encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité de traitement.

### **Article 5**

#### *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent avenant 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).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature de cet accord relatif aux salaires minima, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7**

### *Clause de non-dérogação*

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

## **Article 8**

### *Dépôt, extension et publicité*

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 avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## **Article 9**

### *Modalités d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCNTA-PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 16 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180340-000918  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---