

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/40 DU 20 OCTOBRE 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° 40

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/40

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaire (industries) :</b> accord n° 110 du 14 juin 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle .....	4
<b>Alimentaire (secteur) :</b> adhésion par lettre du 26 juillet 2018 de l'UNPF à l'accord multi-branches du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNE-FP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire .....	7
<b>Animation :</b> avenant n° 166 du 10 avril 2018 relatif aux congés de courte durée .....	8
<b>Animation :</b> avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point .....	10
<b>Animation :</b> avenant n° 168 du 18 juin 2018 relatif au champ d'application de la convention collective .....	12
<b>Banque populaire :</b> accord du 29 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	16
<b>Bois de pin maritime (Gascogne) :</b> avenant n° 13 du 6 juin 2018 relatif à la politique salariale .....	29
<b>Bureaux d'études techniques :</b> avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme.....	35
<b>Caisse d'épargne :</b> accord du 25 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	37
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 11 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé .....	49
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 12 du 31 mai 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé .....	55
<b>Cuir et peaux (industrie) :</b> avenant n° 1 du 25 avril 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos.....	57
<b>Cuir et peaux (industrie) :</b> avenant du 6 juin 2018 portant actualisation des dispositions de la convention collective nationale .....	59
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) :</b> avenant du 20 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	91

<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) :</b> avenant du 21 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes .....	97
<b>Habillement (succursales) :</b> accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai .....	98
<b>Jardineries et graineteries :</b> avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	101
<b>Journalistes :</b> avenant du 30 juin 2018 aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse .....	109
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> accord du 30 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	111
<b>Portage salarial (salariés) :</b> avenant n° 1 du 23 avril 2018 modifiant l'article 36 de la convention .....	115
<b>Portage salarial (salariés) :</b> avenant n° 2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux, et autres charges financés par le salarié porté .....	118
<b>Portage salarial (salariés) :</b> avenant n° 3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective .....	120
<b>Prévention et sécurité (entreprises) :</b> adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de la FS CFDT à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile .....	127
<b>Récupération (industries et commerce) :</b> accord du 28 mars 2018 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation .....	128
<b>Sport :</b> avenant n° 130 du 3 mai 2018 relatif aux CQP « Animateur Pelote Basque » .....	130
<b>Sport :</b> avenant n° 131 du 3 mai 2018 relatif au dialogue social .....	132
<b>Sport :</b> avenant n° 132 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre IV) .....	138
<b>Sport :</b> avenant n° 133 du 3 mai 2018 relatif au travail à temps partiel (chapitre XII) .....	140
<b>Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) :</b> accord du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel ..	142
<b>Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) :</b> accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences .....	145

Brochure n° 3127

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

---

ACCORD N° 110 DU 14 JUIN 2018  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE CONVENTIONNELLE  
NOR : ASET1850983M  
IDCC : 1396

---

Entre :

ADEPALE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Compte tenu des évolutions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui suppriment la possibilité pour une branche professionnelle de désigner à titre obligatoire un organisme assureur des garanties de prévoyance que sa convention collective prévoit, les dispositions du 40.4 de l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés sont devenues obsolètes et les taux de cotisation prévus par le 40.3 de l'article 40 se trouvent dénués de fondement.

En conséquence, les parties au présent accord décident d'apporter les modifications suivantes à l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Les modifications apportées à l'article 40 de la convention ne remettent pas en cause le fort attachement des signataires au principe de mutualisation des garanties de prévoyance qu'ils entendent favoriser dans les limites de ce que les dispositions légales autorisent.

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

*Suppression de la clause de désignation*

Le 40.4 de l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est supprimé.

## Article 2

### *Obligation d'assurance des garanties conventionnelles de prévoyance*

Le 40.3 de l'article 40 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés est ainsi rédigé :

#### « 40.3. Assurance des garanties

L'employeur assure les garanties prévues par l'article 40 auprès d'un organisme (désigné ci-après "l'organisme") de son choix après consultation du comité social et économique quand il existe.

Les répartitions des taux de cotisation entre l'employeur et le salarié sont les suivantes :

- garantie maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail : supportée à 100 % par l'employeur ;
- garantie longue maladie : 76,7 % à la charge de l'employeur et 23,3 % à la charge du salarié ;
- garantie décès et invalidité absolue et définitive 3<sup>e</sup> catégorie : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié ;
- garantie rente éducation : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les garanties sont maintenues au salarié moyennant paiement des cotisations à l'organisme assureur.

Toutefois :

- pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail et indemnisé à ce titre par l'organisme, le maintien des garanties souscrites par l'entreprise intervient sans contrepartie des cotisations à compter du premier jour d'indemnisation par l'organisme. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou suspension des prestations par l'organisme.

Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire de l'organisme, les cotisations patronales et salariales finançant l'ensemble des garanties restent dues sur la base du salaire réduit.

En outre, le maintien de garantie et l'exonération des cotisations cessent dès la survenance de l'un des événements suivants :

1. Suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
2. Date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
3. Décès du salarié.

Les techniciens et agents de maîtrise pour lesquels l'entreprise les fait bénéficier du régime de prévoyance des cadres en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), au même titre que les salariés relevant de l'article 2.2 du même accord (anciennement article 4 *bis* de la convention du 14 mars 1947), doivent bénéficier de garanties au moins équivalentes à celle prévues par le présent article 40. »

## Article 3

### *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.



#### **Article 4**

##### *Révision de l'accord*

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

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

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

#### **Article 5**

##### *Dénonciation de l'accord*

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

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**SECTEUR ALIMENTAIRE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 JUILLET 2018  
DE L'UNPF À L'ACCORD MULTIBRANCHES DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION  
DES CPNEFP DE BRANCHES ET INTERBRANCHES  
DANS LE SECTEUR ALIMENTAIRE

NOR : ASET1850984M

Noyal, le 26 juillet 2018.

*L'UNPF-AFPF, 6, rue des Frères-Montgolfier, ZA La Tourelle 2, 22400 Noyal (tél. : 09 81 44 44 43),  
à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, Bureau RT 2, 39-42, quai  
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur la/le chef de service de dépôts des accords,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de l'union nationale de la poissonnerie française (UNPF/AFP) à l'accord multibranches du 1<sup>er</sup> juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 26 juillet 2018, envoyé à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), mentionnant en pièces jointes, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que les avis de réception concernés.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que des accusés de réception concernés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le/la chef de service, mes salutations distinguées.

*Le président.*

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 166 DU 10 AVRIL 2018  
RELATIF AUX CONGÉS DE COURTE DURÉE

NOR : ASET1850956M  
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Cet avenant met en conformité certaines dispositions conventionnelles relatives aux congés de courte durée avec les dispositions légales.

En outre, dans le cadre de cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité accorder un jour de plus pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant et ont souhaité donner la possibilité au salarié d'utiliser les 12 jours prévus pour un enfant malade également pour les soins ou le suivi médical d'un enfant porteur d'un handicap.

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

Les dispositions de l'article 6.2 de la convention collective de l'animation intitulé « Congés de courte durée » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, de l'oncle, de la tante : 1 jour ouvré ;

- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin déclaré, d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un oncle, d'une tante, du beau-frère, de la belle-sœur, d'un neveu et d'une nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré ;
- 3 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

La prise effective de ces jours de congé doit toujours être justifiée par l'événement concerné et ces jours doivent être pris concomitamment à l'événement ou dans un délai raisonnable par rapport à l'événement.

Le père ou la mère d'un enfant malade ou accidenté (moins de 16 ans) ou porteur d'un handicap nécessitant des soins ou un suivi attesté médicalement (moins de 18 ans) peut bénéficier de 12 jours d'absence, par an et par salarié, avec traitement pris par période de 3 jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical ou d'un document attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

À la suite d'un congé avec traitement, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde. »

## **Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23.1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Le présent avenant prendra effet le jour de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1518. – ANIMATION**

AVENANT N° 167 DU 18 JUIN 2018  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1850958M  
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 18 juin 2018, ont décidé de l'avenant suivant quant à la valeur du point.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23.1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

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

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,24 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Article 2**

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux 1 et 2, qui auraient refusé la modification de la structure de

leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

NIVEAU 1	NIVEAU 2	GROUPE A
24,50 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	25,50 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	24,50 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2019

### **Article 3**

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Égalité salariale ».

### **Article 4**

Conscientes de l'importance d'une grille salariale reflétant l'évolution professionnelle des salariés et garantissant leur pouvoir d'achat, les parties s'entendent sur le constat d'un tassement de la grille et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet effet et dans le cadre des négociations de salaires 2018, souhaité mettre en place la négociation d'un processus permettant de garantir des écarts entre les coefficients afin d'obtenir progressivement et dans une logique pluriannuelle une grille salariale restructurée.

Dans cet objectif, un groupe de travail est mis en place entre les partenaires sociaux de la branche.

### **Article 5**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 168 DU 18 JUIN 2018  
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850959M  
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant traduit la volonté des partenaires sociaux de renforcer la cohérence du champ d'application de la convention collective nationale de l'animation (CCNA).

Cette démarche procède de 2 logiques : la première est la volonté d'intégrer explicitement au champ d'application l'ensemble des activités effectivement couvertes, telles qu'elles ont été identifiées dans les avis d'interprétation successifs des dernières années ; la deuxième traduit une volonté forte de régulation de la concurrence, par l'ouverture du champ d'application aux activités de même nature que celles actuellement couvertes par la CCNA et conduites dans un cadre lucratif : aussi la référence au caractère non lucratif des entreprises couvertes est-elle supprimée.

Pour l'essentiel, le champ d'application de la convention collective de l'animation reste donc identique mais se trouve précisé et étendu aux activités similaires à caractère lucratif, non rattachées conventionnellement jusqu'à présent.

Enfin, les partenaires sociaux entendent définir les activités d'animation comme des projets d'accompagnement individuel ou collectif visant principalement l'éducation, l'émancipation et l'accès à la culture. Les projets développés respectent les principes suivants : ils s'ancrent sur les territoires, ils sont durables, ils associent leurs bénéficiaires et sont facteurs de cohésion sociale.

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

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

En application des dispositions de l'article L. 2232-10.1 du code du travail, compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

### *Objet de l'avenant*

Le champ d'application tel que défini à l'article 1.1 de la convention collective de l'animation (n° 1518) est modifié par les dispositions suivantes :

1.1.1. La convention collective de l'animation règle, sur l'ensemble du territoire, y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, qui développent à titre principal des activités d'animation, présentant un intérêt social et/ou général, ouvertes à toute catégorie de population.

Ces entreprises agissent notamment dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature et de l'environnement, de l'accès aux droits et l'exercice de la citoyenneté.

Ces entreprises interviennent notamment sur les secteurs d'activité suivants :

- l'enseignement de toute matière, à tout public, pendant ses heures de loisirs tels que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, la médiation numérique... ;
- les activités de développement et de diffusion culturelle telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
- les activités de diffusion et/ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition tels que les musées ;
- l'accueil collectif de groupes tels que les centres de loisirs, les centres de vacances pour mineurs et les centres de vacances pour majeurs handicapés ;
- les activités de scoutisme ;
- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles que les auberges de jeunesse, les centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
- les classes de découverte ;
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire ;
- les activités d'accueil et d'animation post et périscolaire telles que l'accueil (matin et/ou midi et/ou soir), l'accompagnement et le soutien scolaire, la garderie, les études surveillées... ;
- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maison pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
- les organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs ;
- les activités lucratives d'accueil du petit enfant dénommées « EAJE » (établissement d'accueil du jeune enfant), qu'il s'agisse notamment de halte-garderie, crèche collective, micro-crèche, multi-accueil... ;
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles qu'écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, conservatoires de la nature, chantiers de jeunes... ;



- les activités d’information, d’orientation et de prévention à destination de la jeunesse telles que les centres régionaux d’information jeunesse, bureau d’information jeunesse, points d’information jeunes, ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers... ;
- les activités d’information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens ;
- les groupements d’employeurs lorsque l’activité principale de leurs adhérents relève de la convention collective de l’animation ;
- les associations poursuivant des missions de coopération et de développement économique et local dans le champ de l’économie sociale et solidaire ;
- les activités d’administration et/ou de coordination d’organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices de la culture.

Pour les activités qui suivent, des précisions sont apportées :

- les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l’animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d’allocations familiales au titre de prestation de service « animation globale et coordination » peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l’animation ;
- des organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l’activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l’animation peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l’animation ;
- concernant la frontière entre la convention collective de l’animation et la convention collective du sport, les règles suivantes sont applicables :
  1. Lorsqu’un stage sportif est organisé sous la forme d’un centre de vacances par une structure dont l’activité principale et habituelle est l’organisation ou la gestion d’activités sportives, la convention collective applicable est celle du sport, même si l’activité salariée habituelle est inférieure à l’activité générée par le centre de vacances. Toutefois les centres de vacances et de loisirs relèvent, en général, de la convention collective de l’animation.
  2. Les bases de loisirs relèvent de la convention collective du sport lorsque leur activité principale est l’organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l’activité principale de base de loisirs, en principe celle de l’animation.
  3. Les structures de type MJC, maisons de quartier, maisons pour tous, amicales laïques, foyers ruraux ne relèvent pas habituellement de la convention collective du sport.
  4. Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l’animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d’heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l’article L. 212-1 du code du sport et le nombre d’heures salariées effectuées au titre de l’encadrement d’activités socioculturelles ne relevant pas de l’article précité.
- les comités d’entreprise et comités sociaux et économiques ne relèvent pas de la présente convention collective.

1.1.2. La convention collective de l’animation ne s’applique pas aux secteurs d’activités visés par les dispositions conventionnelles suivantes :

- article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du sport ;
- article 1.1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des missions locales et PAIO ;
- article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du 4 juin 1983 des centres sociaux et socioculturels et autres acteurs du lien social (associations) ;

- préambule de la convention collective nationale du 20 septembre 2012 des entreprises de services à la personne.

### **Article 3**

#### *Date d'entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de son extension.

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

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

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

---

ACCORD DU 29 JUIN 2018  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850963M  
IDCC : 3210

---

Entre :

BPCE,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- l'engagement des entreprises dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle de l'AFNOR. Au 31 décembre 2017, 10 d'entre elles, au sein de la branche, ont obtenu ce label ;
- le taux de féminisation des emplois cadre est en forte progression et s'élève à plus de 42 % à fin 2017 ;

- des dispositifs de sensibilisation ont été mis en œuvre auprès des principaux acteurs : comités de direction, managers et ensemble des salariés ;
- des programmes destinés au développement professionnel des femmes ont été proposés par la DRH groupe de BPCE et mis en place dans la majorité des entreprises.

Cependant, il convient de rappeler que :

- au-delà du 1<sup>er</sup> niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 50 % ;
- les emplois à temps partiel sont occupés à près de 90 % par des femmes ;
- les écarts de rémunération, même s'ils diminuent sur les populations de technicien, sont encore perfectibles sur les emplois de cadre.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs et particulièrement des managers. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 11 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un challenge collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

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

### *Définition de l'égalité professionnelle*

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- la rémunération effective ;
- les actions de sensibilisation et de communication.

### **Article 3**

#### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

### **Article 4**

#### *Le recrutement*

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

#### **Article 4.1**

##### *Objectifs*

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- contenir le taux de féminisation des emplois non cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

#### **Article 4.2**

##### *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

##### *Processus et critères de recrutement*

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes habituellement sollicités par l'entreprise.

##### *Offres d'emploi*

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

#### Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

### Article 5

#### *La formation professionnelle*

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

#### Article 5.1

##### *Objectifs*

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux ;
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux groupe ;
- atteindre à fin 2020, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

#### Article 5.2

##### *Mesures d'accompagnement*

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

#### Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

## Formation qualifiantes et diplômantes

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

## Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités pourront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

## Article 6

### *La promotion professionnelle*

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### Article 6.1

#### *Objectifs*

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du groupe BPCE est de 45 % à fin 2020. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 45 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 45 %, elles mettent en place des dispositifs permettant de maintenir voire d'augmenter ce taux.

### Article 6.2

#### *Mesures d'accompagnement*

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

#### Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité ;

### Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

## Article 7

### *Maternité, paternité et parentalité*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

### Article 7.1

#### *Objectifs*

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord, de préférence en face-à-face si le salarié en fait la demande.

### Article 7.2

#### *Mesures d'accompagnement*

#### Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.



## Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations collectives générales ;

### Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

### Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, au besoin, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

## Article 8

### *Organisation et aménagement du temps de travail*

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

### Article 8.1

#### *Objectifs*

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### Article 8.2

#### *Mesures d'accompagnement*

#### Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe I). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

## Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

### **Article 9**

#### *La rémunération effective*

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire 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.

#### **Article 9.1**

##### *Objectifs*

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

#### **Article 9.2**

##### *Mesures d'accompagnement*

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération :

Au sein de la branche Banque populaire, il est constaté au 31 décembre 2017 un écart entre les salaires médians des hommes et des femmes, écart qui s'accroît dans les niveaux les plus élevés de la grille de classification.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme/homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste.

Dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les niveaux de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des augmentations individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15 du code du travail), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de chaque entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, pourra être mise en place.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...)

## **Article 10**

### *Les actions de sensibilisation et de communication*

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### **Article 10.1**

#### *Objectifs*

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

## Article 10.2

### *Mesures d'accompagnement*

Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de e-learning, serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises en lien avec la DRH groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité ;

Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire, le guide mixité proposé par la DRH groupe de BPCE sera actualisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des collaborateurs de la branche, la DRH groupe de BPCE proposera aux entreprises 1 kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes. À ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes défini dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

## Article 11

### *Suivi de l'application de l'accord*

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### Dispositions générales

Nombre d'entreprises titulaires du label AFNOR égalité professionnelle.

### Le recrutement

- nombre de candidatures externes reçues femme/homme pour les postes d'encadrement ;
- nombre de recrutements femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de féminisation par filière et métiers repères ;
- nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et femme/homme ;
- nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

### La formation professionnelle

- nombre de stagiaires femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- nombre moyen d'heures de formation femme/homme selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de femmes formées parmi la population formée ;
- nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante ;

- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe ;
- nombre de salariés femme/homme à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

#### La promotion professionnelle

- effectif femme/homme selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage) ;
- taux de promotion femme/homme selon la répartition cadres/non cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

#### Maternité, paternité et parentalité

- nombre de collaborateurs(trices) en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

#### Organisation et aménagement du temps de travail

- effectif femme/homme à temps partiel selon la répartition cadres/non cadres ;
- nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres
  - nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

#### La rémunération effective

- taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires ;
- évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

### **Article 12**

#### *Durée, dépôt et publicité*

##### **Article 12.1**

###### *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2018, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 juillet 2021.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1<sup>er</sup> août 2021.

##### **Article 12.2**

###### *Révision*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### **Article 12.3**

#### *Dépôt et publicité*

La direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche le présent accord.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

---

Reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

#### EXEMPLARITÉ DES MANAGERS

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail,
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### RESPECT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

#### OPTIMISATION DES RÉUNIONS

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9 h-18 h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires : déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

#### DU BON USAGE DES E-MAILS

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT DE GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Étendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**AVENANT N° 13 DU 6 JUIN 2018  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE**

NOR : ASET1850965M  
IDCC : 172

---

Entre :

FIBA,

D'une part, et

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

**Article 2**

*Prime d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,12 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

**Article 3**

*Salaires minima conventionnels*

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvrier : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadre : annexe IV.



#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur*

L'accord rentrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Il vaut pour toutes entreprises y compris les entreprises de moins de 50 salariés qui n'appellent pas de clause particulière.

#### **Article 5**

##### *Égalité hommes/femmes*

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches à la fédération d'employeurs signataire.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

**Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

*Ouvriers*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau 1	01	1 498,47
Niveau 2	02	1 511
	03	1 515
Niveau 3	04	1 523
	05	1 535
Niveau 4	06	1 579
	07	1 633
Niveau 5	08	1 746
	09	1 844

## ANNEXE II

**Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

*ACT*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION		SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau 1	ACT 1	1 498,47
Niveau 2	ACT 2	1 511
	ACT 3	1 515
Niveau 3	ACT 4	1 523
	ACT 5	1 535
Niveau 4	ACT 6	1 618
	ACT 7	1 661
Niveau 5	ACT 8	1 767
	ACT 9	1 867

### ANNEXE III

**Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau AM 1	1 751
Niveau AM 2	1 812
Niveau AM 3	1 906
Niveau AM 4	2 026
Niveau AM 5	2 131

## ANNEXE IV

**Grilles de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

*Cadres*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMUM 151,67 heures
Niveau C 1	2 306
Niveau C 2	2 968
Niveau C 3	3 484
Niveau C 4	3 998

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,**  
**CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS**  
**ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

AVENANT DU 19 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2007  
RELATIF AUX MISSIONS DE L'ADESAT'T ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1850955M  
IDCC : 1486

Entre :  
SYNTEC ;  
CINOV,

D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un accord de branche en date du 25 octobre 2007, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (branche « BETIC ») ont défini les missions de l'ADESAT'T et les modalités de financement du paritarisme. Celui-ci a été complété par une annexe le 11 février 2009, modifiée par un accord de branche en date du 16 octobre 2013.

En application de l'article 8 de l'accord de branche du 25 octobre 2007, les partenaires sociaux estiment nécessaire de faire évoluer certains de ses termes compte tenu de l'évolution du contexte législatif, et particulièrement de la loi du 5 mars 2014.

En opportunité, ils considèrent également que plusieurs dispositions doivent être ajustées afin d'être en adéquation avec d'autres dispositions conventionnelles plus récentes, et notamment

l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

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

#### *Modification de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007*

Les dispositions du 8<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

« – frais engagés par les membres de l'ADESATT pour les réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels entrant dans le cadre des attributions des instances paritaires suivantes : CPPNI, CPNE statuant en matière de formation ou en matière de PSE, et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles, OPIIEC, ADESATT, CPS prévoyance, CPS santé (comité paritaire de surveillance des régimes de prévoyance et de santé) et plus largement tout groupe de travail ou instances mandatés par la CPPNI qui ne sont pas couverts par les financements paritaires. Les contributions de l'ADESATT ne peuvent être affectées à ces types de frais que dans la mesure ils ne sont pas ou plus pris en charge par application d'autres accords et/ou conventions conclus pour la gestion et le suivi de ces instances ; »

Le reste de l'article 2 de l'accord national du 25 octobre 2007 est inchangé.

### **Article 2**

#### *Modification de l'article 3.2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007*

Les dispositions de l'article 3.2 « collecte des ressources de l'ADESATT » de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

« La contribution conventionnelle est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT. »

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (IDCC 1486).

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Fait à Paris, le 19 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**CAISSE D'ÉPARGNE**

ACCORD DU 25 JUIN 2018  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
NOR : ASET1850964M

Entre :  
BPCE,  
D'une part, et  
CFDT ;  
SNE CFE-CGC ;  
SNP FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche caisse d'épargne.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants :

- les entreprises se sont engagées dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle de l'AFNOR. Au 31 décembre 2017, 14 d'entre elles ont obtenu ce label ;
- le taux de féminisation des emplois cadre est en forte progression et s'élève à plus de 42 % à fin 2017 ;
- depuis 3 ans, 55 % du volume des promotions bénéficient aux femmes ;
- des dispositifs de sensibilisation ont été mis en œuvre auprès des principaux acteurs : comités de direction, managers et ensemble des salariés ;
- des programmes destinés au développement professionnel des femmes ont été proposés par la DRH groupe et mis en place dans la majorité des entreprises.



Cependant les parties en présence conviennent que les entreprises de la branche doivent poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscientes qu'il subsiste des marges de progrès.

Ainsi il convient de rappeler que :

- au-delà du 1<sup>er</sup> niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 40 % ;
- les emplois à temps partiel restent occupés à près de 89 % par des femmes ;
- les écarts de rémunération, même s'ils diminuent sur les populations de technicien, sont encore perfectibles sur les emplois de cadre.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Les parties rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et le dépassement des représentations sociétales qui peuvent, par des pratiques ou des usages, brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un challenge collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 11 de cet accord.

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

### *Définition de l'égalité professionnelle*

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- la rémunération effective ;
- les actions de sensibilisation et de communication.

### **Article 3**

#### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

### **Article 4**

#### *Le recrutement*

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

#### **Article 4.1**

##### *Objectifs*

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est :

- d'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- de retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement ;
- de porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents. Elles s'attachent également à contenir le taux de féminisation des emplois non cadre.

#### **Article 4.2**

##### *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

##### *Processus et critères de recrutement*

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises veilleront à l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiennent pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement habituellement sollicités par l'entreprise.

##### *Offres d'emploi*

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles.

De plus les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

#### Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

### Article 5

#### *La formation professionnelle*

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

#### Article 5.1

##### *Objectifs*

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux ;
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux groupe ;
- atteindre à fin 2020, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

#### Article 5.2

##### *Mesures d'accompagnement*

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

#### Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

## Formations qualifiantes et diplômantes

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

## Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par les DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

## Article 6

### *La promotion professionnelle*

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliquent des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

### Article 6.1

#### *Objectifs*

L'objectif de femmes cadre à atteindre au niveau du groupe est de 45 % à fin 2020, une proportion, à ce jour, supérieure aux entreprises de la branche à fin 2017.

Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 45 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 45 %, elles mettent en place des dispositifs permettant de maintenir voire d'augmenter ce taux.

### Article 6.2

#### *Mesures d'accompagnement*

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

#### Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne peuvent être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

#### Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

### Article 7

#### *Maternité, paternité et parentalité*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

#### Article 7.1

##### *Objectifs*

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront de préférence en face-à-face.

#### Article 7.2

##### *Mesures d'accompagnement*

#### Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

## Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

## Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d'éventuels aménagements du temps de travail, les DRH organisent un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

## Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

L'entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est mise en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

## Article 8

### *Organisation et aménagement du temps de travail*

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

### Article 8.1

#### *Objectifs*

Mettre en place des pratiques collectives harmonisées au niveau des entreprises de la branche afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### Article 8.2

#### *Mesures d'accompagnement*

#### Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les caisses d'épargne le 14 juin 2017 (*cf.* annexe I).

Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

#### Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords d'entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

## Article 9

### *La rémunération effective*

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place des mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire 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.

### Article 9.1

#### *Objectifs*

Les entreprises souhaitent poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront ses actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

### Article 9.2

#### *Mesures d'accompagnement*

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération :

Au sein de la branche caisse d'épargne, il est constaté au 31 décembre 2017 un écart entre les salaires médians des hommes et des femmes, écart qui s'accroît dans les niveaux les plus élevés de la grille de classification.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste.

Dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les niveaux de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent



être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des augmentations individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de chaque entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, pourra être mise en place.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche caisse d'épargne mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

## **Article 10**

### *Les actions de sensibilisation et de communication*

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### **Article 10.1**

#### *Objectifs*

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

### **Article 10.2**

#### *Mesures d'accompagnement*

#### **Développement d'outils de sensibilisation et de formation**

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de e-learning, serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes ;



## Sensibilisation des nouveaux entrants

Les entreprises, en lien avec la DRH groupe, enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

## Communication

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH groupe sera actualisé au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des collaborateurs de la branche, la DRH groupe, proposera aux entreprises 1 kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions, les représentations possibles à revisiter.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

À ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tous actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

## Article 11

### *Suivi de l'application de l'accord*

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPN sur la base des indicateurs de suivi présentés ci-après. Ce suivi permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### Le recrutement

- nombre de candidatures externes reçues femmes/hommes pour les postes d'encadrement ;
- nombre de recrutements femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de féminisation par filière et métiers repères ;
- nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et femmes/hommes ;
- nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

### La formation professionnelle

- nombre de stagiaires femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres ;
- nombre moyen d'heures de formation femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres ;
- taux de femmes formées parmi la population formée ;
- nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante ;
- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe ;
- nombre de salariés femmes/hommes à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

### La promotion professionnelle

- effectif femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et %) ;
- taux de promotion femmes/hommes selon la répartition cadres/non cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

### Maternité, paternité et parentalité

- nombre de collaborateurs(trices) en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ;
- nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

### Organisation et aménagement du temps de travail

- effectif femmes/hommes à temps partiel selon la répartition cadres/non cadres ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

### La rémunération effective

- taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires ;
- évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

## **Article 12**

### *Durée, dépôt et publicité*

#### **Article 12.1**

##### *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2018, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 juillet 2021.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1<sup>er</sup> août 2021.

#### **Article 12.2**

##### *Révision*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

#### **Article 12.3**

##### *Dépôt et publicité*

La direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche le présent accord.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 25 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

---

Reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

#### EXEMPLARITÉ DES MANAGERS

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### RESPECT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

#### OPTIMISATION DES RÉUNIONS

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9 h-18 h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires : déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

#### DU BON USAGE DES E-MAILS

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face-à-face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale  
IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détaillants et détaillants-fabricants)**

---

AVENANT N° 11 DU 31 MAI 2018  
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008  
RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE  
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR. : ASET1850985M  
IDCC : 1286

---

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC AGRO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé d'améliorer le régime « remboursement de frais de soins de santé » des salariés. Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 15 de la convention collective nationale de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

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

*Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place  
d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties).*

« Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins de santé, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	NIVEAU DE COUVERTURE, Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale. – Maternité</b>	
Frais de séjour	200 % de la BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	235 % BR médecins adhérents au DPTM (*) 200 % BR médecins NON adhérents au DPTM (*)
Chambre particulière en secteur conventionné	60 € par jour limité à 20 jours par année civile
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour limité à 20 jours par année civile
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes	150 % BR médecins adhérents au DPTM (*) 130 % BR médecins non adhérents au DPTM (*)
Spécialistes	200 % BR médecins adhérents au DPTM (*) 170 % BR médecins non adhérents au DPTM (*)
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % BR médecins adhérents au DPTM (*) 130 % BR médecins non adhérents au DPTM (*)
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	135 % BR médecins adhérents au DPTM (*) 100 % BR médecins non adhérents au DPTM (*)
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses	100 % de la BR
<b>Actes médicaux non remboursés sécurité sociale</b>	
Chirurgie réfractive (les 2 yeux)	Crédit de 800 € par bénéficiaire et par année civile
<b>Pharmacie (acceptée sécurité sociale)</b>	
Pharmacie (acceptée sécurité sociale)	100 % du TFR
<b>Dentaire (**)</b>	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple et onlay	360 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR
Inlay core et inlay à clavettes	220 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale <sup>(1)</sup>	250 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % de la BR

POSTES	NIVEAU DE COUVERTURE, Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<b>Actes dentaires hors nomenclature</b>	
Parodontologie Implants dentaires <sup>(2)</sup>	Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile  Forfait de 800 € par bénéficiaire et par année civile (limité à 2 implants/an)
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>	
Prothèses auditives	100 % de la BR + crédit global de 600 € par bénéficiaire par année civile
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR + crédit global de 600 € par bénéficiaire par année civile
<b>Optique (***)</b>	
Monture + verres	Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement consta- tée, le remboursement du renouvellement d'un équipe- ment optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du pré- cédent équipement.
Monture	RSS + forfait de 100 €
Verres unifocaux simples	RSS + forfait de 70 € par verre
Verres unifocaux complexes	RSS + forfait de 95 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + forfait de 110 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + forfait de 180 € par verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile
<b>Maternité</b>	
Forfait par enfant déclaré	100 €
<b>Actes hors nomenclature</b>	
Acupuncture Chiropractie Ostéopathie Shiatsu Étiopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée)	Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile
<b>Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)</b>	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fis- sures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxièmes molaires perma- nentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14 <sup>e</sup> anniversaire.	

POSTES	NIVEAU DE COUVERTURE, Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires
<p>Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)</p> <p>Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.</p> <p>Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).</p> <p>Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– audiométrie tonale ou vocale (CDQP010),</li> <li>– audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015),</li> <li>– audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011),</li> <li>– audiométrie tonale et vocale (CDQP012),</li> <li>– audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002).</li> </ul> <p>L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.</p> <p>Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ;</li> <li>– vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans ;</li> <li>– vaccination du BCG avant 6 ans ;</li> <li>– vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;</li> <li>– vaccination de l'<i>haemophilus influenzae</i> B ;</li> <li>– vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.</li> </ul>	<p>100 % de la BR</p>
<p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale.  TFR = tarif forfaitaire de responsabilité.  RSS = remboursement sécurité sociale.  FR = frais réels engagés par l'assuré.  (*) DPTM : dispositif de pratique tarifaire maîtrisée :  – CAS (contrat d'accès aux soins) ;  – OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ;  – OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).  (**) Détail du poste dentaire :  (1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :  – couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;  – prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;  – bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.  (2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>	

(\*\*) Détail du poste optique :

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	95 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	95 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	70 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	110 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	180 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	de - 8 à + 8	110 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	180 €

ENFANT (<18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	95 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	95 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	70 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €



ENFANT (<18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	110 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	180 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	110 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	180 €

Pour toutes les dispositions ci-dessus, l'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

## **Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **Article 3**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. la confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale  
IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détaillants et détaillants-fabricants)**

---

AVENANT N° 12 DU 31 MAI 2018  
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008  
RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE  
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1850986M  
IDCC : 1286

---

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC AGRO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé d'accorder à chaque bénéficiaire du contrat frais de soins de santé un crédit d'un montant de 50 € utilisables sur un an. Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 15 de la convention collective nationale de détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

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

Il est instauré un crédit annuel de 50 € à utiliser pour les actes hors nomenclature suivants (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée) :

- hypnothérapeute ;
- pédicure ;
- podologue ;
- naturopathe ;

- diététicien ;
- nutritionniste ;
- sophrologue ;
- thérapie manuelle.

Et/ou

- pharmacie non remboursée non prescrite sur présentation de facture nominative.

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Les effets de cet avenant cesseront au plus tard le 30 juin 2019 sans formalités préalables.

## **Article 3**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. la confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale  
IDCC : 207. – **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

---

AVENANT N° 1 DU 25 AVRIL 2018  
À L'ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2017  
RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

NOR : ASET1850979M  
IDCC : 207

---

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAA CFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au *Journal officiel* 14 février 2018, et est entrée en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié parent d'un enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux » (IDCC n° 207) a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux d'ajouter par le présent avenant l'article 3.1 *bis* à l'accord précité. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1 *bis* Le cadre légal

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-25-1 nouveau et L. 3142-16 du code du travail, le dispositif du don de jour de repos est étendu au salarié qui vient en aide, de manière régulière

et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables,

#### Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

Fait à Paris, le 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

---

AVENANT DU 6 JUIN 2018  
PORTANT ACTUALISATION DES DISPOSITIONS  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1850978M  
IDCC : 207

---

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAAC CFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche « Industrie des cuirs et peaux » constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » du 6 octobre 1956 étendue par arrêté du 27 octobre 1961 afin de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social, rénové dans sa forme et d'écarter les difficultés d'interprétation, de favoriser l'attractivité de la convention et d'assurer sa conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant, en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du 6 octobre 1956 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexes au présent accord).

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

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français. Des annexes fixeront les modalités particulières aux employés, agents de maîtrise et cadres.

La présente convention comprend deux parties :

- des clauses générales communes qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
- des annexes spécifiques qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres.

## Article 2

### *Durée, révision, dénonciation*

La convention collective du 6 octobre 1956 est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation d'une des parties <sup>(\*)</sup>, avec un délai de préavis de 3 mois avant l'expiration de la période courante<sup>(\*)</sup>.

<sup>(\*)</sup>Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet avenant. À l'issue du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

Toute modification ou révision du présent texte ne pourra être demandée et discutée en dehors de la période de préavis indiquée ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'il s'agira de demandes de révision portant sur des questions de salaire, elles pourront être présentées à tout moment et les parties signataires engageront les pourparlers dans un délai ne dépassant pas 8 jours pour étudier les demandes présentées.

La dénonciation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties signataires se fera par lettre recommandée avec avis de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, d'ordre professionnel, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Les parties conviennent de réunir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 1 an après l'entrée en vigueur des modifications de la convention collective afin de faire un point de situation.

Conformément à l'article L. 2262-5 du code du travail, la diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

## Article 3

La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties signataires.

## Article 4

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipes, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention, à l'exception des domaines relevant de l'ordre public.

Dès la mise en vigueur de la présente convention, les règlements intérieurs d'entreprise devront être mis en harmonie, s'il y a lieu, avec les dispositions de ladite convention.

## Article 5

### *Liberté syndicale*

Tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer ou non à un syndicat de son choix.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, l'évolution de carrière, la formation.

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans le cadre des principes suivants :

a) La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

b) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) peut être désigné comme DS pour la durée de son mandat (cf. trav. art. L. 2143-6). Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire. La désignation d'un délégué syndical (DS) par un syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, qui y a constitué une section syndicale, peut intervenir lorsque cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs (cf. trav. art. L. 2143-3 ; ord. 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO du 21).

c) La protection du délégué syndical est inchangée et résulte de l'application des articles L. 2411-3 et suivants du code du travail.

Chaque délégué syndical dispose d'un quota d'heures mensuel de délégation, à savoir :

- 12 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures dans les entreprises occupant au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

d) Les prérogatives et les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale. Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (c. trav. art. L. 2131-1 et L. 2143-3). Il informe les adhérents et anime l'activité syndicale.



Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise c. trav. art. L. 2143-3 et L. 2232-17.

e) Les moyens d'expression suivants sont donnés à l'organisation syndicale de l'entreprise :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise ;
- libre diffusion de la presse et des feuilles d'informations syndicales dans l'entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs dans les panneaux réservés à cet effet, avec communication simultanée à la direction ;
- mise à disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

Les membres de l'entreprise adhérant à une organisation syndicale pourront se réunir dans le local syndical en dehors des heures de travail.

Les modalités d'application du paragraphe seront définies par un accord dans chaque entreprise intervenant dans le cadre du paragraphe ci-dessus.

Le délégué syndical de site dispose d'un nombre d'heures mensuel fixé par la loi (art. L. 2143-15 modifié du code du travail), à savoir à la date de signature du présent accord : 24 heures par mois.

Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Le crédit d'heures est décompté en demi-journée, pour les salariés en forfait jours, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

## **Article 6**

### *Autorisation d'absence*

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux réunions statutaires de ces organisations et aux diverses réunions d'organismes professionnels et interprofessionnels à représentation paritaire, sous réserve que des dispositions soient prises pour que les absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise. Ces absences seront considérées comme temps de travail pour le calcul des congés payés.

## **Article 7**

### *Le congé de formation économique sociale et syndicale*

Dans les conditions prévues à l'article L. 2145-5 du code du travail et suivants, les salariés pourront bénéficier du congé de formation économique sociale et syndicale.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée de congé, limitée à 12 jours ouvrables, par an et par bénéficiaire, ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Le salarié devra présenter sa demande à l'employeur 15 jours calendaires à l'avance.

## **Article 8**

### *Panneaux d'affichage*

Des panneaux d'affichage seront mis à disposition des organisations syndicales, lorsqu'il en existe, selon des modalités à définir en accord avec la direction de l'entreprise et les représentants du personnel.

## **Article 9**

### *Permanents syndicaux*

Dans le cas où un salarié est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ, il bénéficiera d'un droit de priorité de recrutement dans un emploi de sa qualification ou équivalent, dans la mesure où son indisponibilité n'excède pas 5 ans et à condition qu'il ait à son départ 1 an de présence dans l'établissement.

Ce droit de priorité est caduc en cas de refus par l'intéressé de reprendre l'emploi proposé.

Dans les mêmes conditions, un salarié pourra obtenir des autorisations d'absence pour exercer un mandat syndical dont la durée n'excéderait pas 3 mois.

## **Article 10**

### *Commissions paritaires*

Commissions paritaires composées au maximum de 2 membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ d'application rappelé à l'article 1 de la présente annexe et du même nombre de représentants, côté patronal.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions afin de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant aux commissions paritaires visées à l'alinéa précédent, dans la limite de 2 salariés pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, bénéficieront, sur justificatif, d'un remboursement de leurs frais de transport/déplacement par l'intermédiaire des fédérations patronales nationales, dans les limites suivantes :

- Paris/région parisienne : repas 30 €, hôtel 120 € ;
- Province : repas 25 €, hôtel 100 €.

Train : 2<sup>de</sup> classe.

Avion : classe économique.

Frais kilométriques : selon le barème officiel de l'administration fiscale.

## **Article 11**

### *Comité social et économique (CSE)*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, Toute entreprise employant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doit mettre en place un CSE (art. L. 2311-2 du code du travail).

Il est précisé que le décompte des 12 mois consécutifs repart de zéro si pendant un mois donné l'effectif passe en deçà de ce seuil.

Le CSE ne disparaît pas au moment où l'effectif passe en dessous de ce seuil.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lors du renouvellement de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019, selon des modalités définies au livre 3<sup>e</sup>, titre I<sup>er</sup> du code du travail.

Les modalités d'attribution et d'exercice du CSE sont fixées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Les modalités de mise en place et de suppression du CSE sont fixées aux articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

La composition, les élections et la durée du mandat sont fixées aux articles L. 2314-1 et suivants du code du travail.

Le fonctionnement du CSE est fixé aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

### Réunions

Le temps passé en réunions avec l'employeur par les représentants du personnel, est rémunéré comme du temps de travail effectif, sans s'imputer sur les heures de délégation. Il en est notamment de même pour les enquêtes menées après un accident grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (art. L. 2315-11 du code du travail).

Le membre suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

En ce qui concerne plus précisément les heures de délégation, les délégués, après information préalable, pourront sortir de l'entreprise collectivement ou individuellement dans le cadre de l'exercice de leur mission.

Ces heures leur seront payées comme temps de travail effectif et pourront le cas échéant faire l'objet d'une demande de précisions de la part de l'employeur.

Répartition – Les élus titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils bénéficient (cf. trav. art. L. 2315-9). Toutefois, cela ne peut amener l'un d'eux à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire (cf. trav. art. R. 2315-6). Les élus titulaires concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Ils doivent procéder par un document écrit, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

### Article 11 *bis*

#### *Financement des œuvres sociales du comité social et économique (CSE)*

Le budget nécessaire au financement des œuvres sociales du comité social et économique (CSE) sera alimenté, chaque année, par le versement d'une contribution minimum à la charge de l'entreprise représentant 0,30 % des salaires et appointements calculés sur la base des gains et rémunérations soumis à cotisation sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes distribuées en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont pas incluses dans la masse salariale brute (cf. trav. articles L. 2312-83 et L. 2315-61 ; loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31).

Le cas échéant, une régularisation de la subvention sera effectuée à la fin du second trimestre de l'année N + 1.

### Article 12

#### *Catégories professionnelles. – Définitions*

On entend par ouvrier spécialisé : l'ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d'entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification annexée à la présente convention sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 31 ci-après sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

## **Article 13**

### *Salaires*

A. – Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est déterminé en fonction du salaire minimum national professionnel défini par l'annexe I « Ouvriers ».

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

B. – À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. – Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Ces pauses seront rémunérées sur la base du salaire effectif et seront fixées dans le cadre du temps de travail, en accord avec les représentants du personnel.

E. – En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie.

F. – La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise ou par localité.

## **Article 14**

### *Indemnisation des jours fériés*

Les salariés bénéficient, de l'indemnisation de tous les jours fériés légaux lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise. Cette rémunération sera due dans les conditions prévues à l'article 23 de la convention collective « Industrie des cuirs et peaux ».

## Article 15

### *Mutations temporaires*

Lorsque, pour assurer la bonne exécution technique du travail (par exemple en cas d'absence ou de maladie du titulaire d'un emploi), la direction estimera nécessaire de confier momentanément à un salarié une occupation appartenant à une catégorie inférieure à celle dans laquelle il est placé habituellement, le salaire horaire afférent à sa catégorie précédente sera maintenu. La durée de ce remplacement ne pourra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction, pendant le temps de la mutation qui ne devra excéder 8 jours, sauf accord particulier entre les parties. Cette modification temporaire lui sera notifiée selon les dispositions de l'article 17 ci-après.

La réintégration des intéressés dans leur fonction normale interviendra dès que la mutation aura cessé.

## Article 16

### *Salaire des jeunes salariés*

Les salariés âgés de 15 à 18 ans, ne pourront être affectés à des travaux dangereux que sous certaines conditions et devront faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du service de santé au travail.

## Article 17

### *Embauche. – Licenciement. – Rupture du contrat*

Les conditions d'embauche sont régies par les dispositions légales en vigueur.

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

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant notamment :

- l'identification des parties ;
- la date du début du contrat ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction occupée et le lieu où elle s'exerce ;
- la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;
- les appointements, sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail, et éventuellement les autres éléments de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la durée des congés payés ;
- la référence à la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> octobre 1956 et aux modifications apportées dans la présente version.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et le collaborateur disposera d'un délai de 15 jours pour donner sa réponse par écrit. À défaut de réponse dans le délai imparti, la réponse sera réputée négative. Dans le cas d'une modification liée à un motif économique le délai sera porté à 1 mois. Dans ce dernier cas, à défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.

Dans tous les cas, la classification du collaborateur muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

De plus, L'engagement se fera sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention qui aura lieu soit avant l'entrée en fonction, soit dans les 3 mois de l'entrée en fonction.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

#### CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ

L'ensemble du personnel est soumis à une clause de confidentialité, y compris le personnel intérimaire.

Indépendamment d'une obligation de réserve générale, il est demandé au personnel de conserver une confidentialité absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise, et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets.

Cette obligation de confidentialité s'applique tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise et demeurera après la fin du contrat, quelle que soit la cause de sa rupture.

#### **Article 18**

##### *Période d'essai*

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

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

- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

## Article 19

### *Délai-congé. – Cessation du contrat de travail (modifié par avenant du 27 novembre 1972)*

#### A. – Dispositions générales

Le contrat de travail à durée indéterminée pourra prendre fin à tout instant, sauf à respecter, au-delà de la période d'essai, le préavis applicable pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

Par accord entre les parties, il peut être renoncé à tout ou partie de l'exécution du préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

La faute grave de l'une des parties comporte dispense de tout préavis pour l'autre partie.

#### B. – Durée du préavis

##### 1° Départ volontaire :

En cas de départ volontaire (démission), et chaque fois que la rupture est imputable au salarié, la durée du préavis due par le salarié est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à 1 mois.

Si l'employeur le demande, le salarié confirmera sa démission, soit par lettre, soit par imprimé établi à cet effet, daté et signé.

En cas d'activité partielle, le préavis ne sera pas exigé.

##### 2. Licenciement :

En cas de licenciement et chaque fois que la rupture est imputable à l'employeur, la durée du préavis due par l'employeur est fixée par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, la durée du préavis est fixée à :

- 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois dans les autres cas.

Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que si la loi, la convention, l'accord collectif, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis plus long ou des conditions d'ancienneté inférieures.

Lorsque l'employeur sera amené à notifier son licenciement à un salarié avec un préavis de 2 mois, seul le premier mois sera travaillé lorsque le salarié remplira l'une des deux conditions suivantes : être âgé de 45 ans et compter 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou justifier de 15 ans d'ancienneté.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le deuxième mois donnera lieu à une indemnité minimum égale à 1 mois de salaire effectif.

Quelle que soit la durée du préavis, le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de licenciement, en particulier lorsque le collaborateur a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'une des deux parties, celle-ci devra une indemnité correspondant aux heures de travail qui auraient dû être effectuées, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties.



### C. – Heures pour recherche d'emploi

Le temps disponible par le salarié pour la recherche d'un emploi est fixé par les avenants de catégorie.

Pour le personnel ouvrier, une absence payée de 2 heures est autorisée par journée de travail effectif entrant dans le préavis dû en cas de licenciement. À la demande de l'ouvrier, les heures libres peuvent être bloquées. Le nombre total d'heures d'absence autorisées pour recherche d'emploi ne pourra excéder 50 heures. En cas de départ volontaire, le temps d'absence fixé ci-dessus sera maintenu mais non rémunéré.

### D. – Indemnité de licenciement

Le licenciement ouvre droit, sauf faute grave/lourde du salarié, à une indemnité de licenciement distincte du préavis, dans les conditions et selon les modalités fixées par les avenants de catégorie.

L'indemnité de licenciement pour le salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Pour les ouvriers, l'indemnité de licenciement, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise sera de :

- de 8 mois à 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

- de la 6<sup>e</sup> année à la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté.

À partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité de licenciement ne se cumulent pas entre elles.

### E. – Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :

- 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 mois.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, Ingénieurs et cadres est fixée à :

- à partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;

- à partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;

- à partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;

- à partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;

- à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.



L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite complémentaire.

#### F. – Indemnité de mise à la retraite

La retraite à 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement ; en conséquence, l'indemnité de licenciement n'est pas exigible. Trois mois avant qu'un salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur devra informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Lorsqu'il entendra ultérieurement y mettre fin, il devra également l'en avertir 3 mois à l'avance. En tout état de cause, après 70 ans, aucune indemnité de licenciement ne sera exigible.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, Ingénieurs et cadres est fixée à :

– à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année ;

auquel s'ajoute

– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

### Article 20

#### *Activité partielle*

En cas de mise en activité partielle, sauf cas de force majeure, la direction devra en aviser les intéressés, soit directement, soit par note de service, avec un préavis de 1 semaine.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis les représentants du personnel avant la mise en activité partielle.

Dans le cas de circonstances pouvant nécessiter un licenciement collectif, l'employeur avisera les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, et les consultera sur les mesures à prendre.

Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, les critères d'ordre trouveraient à s'appliquer.

Le personnel licencié dans ces conditions bénéficie durant 1 an, s'il manifeste le désir d'user de cette faculté au cours de cette année, d'une priorité de réembauche.

Les intéressés seront convoqués par lettre recommandée ; leur réponse devra parvenir à l'employeur dans le délai de 1 semaine franche à dater de l'expédition de l'avis de réemploi. Les délégués du personnel seront tenus informés de la lettre de l'employeur et de la réponse du salarié.

### Article 21

#### *Suspension du contrat de travail*

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

### **Article 21 *bis***

#### *Maladie. – Accident*

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- à 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>(1)</sup>.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

### **Article 21 *ter***

#### *Maternité*

---

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 21 *bis*.

## **Article 22**

### *Congés payés*

#### Durée des congés payés

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence aura droit à un congé payé d'une durée égale à 30 jours ouvrables ou à 25 jours ouvrés.

Dans le cas où la durée du travail effectif dans l'entreprise sera inférieure à 12 mois, la durée du congé sera calculée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

#### Date des congés

Les congés excédant la durée légale de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire pourront être donnés à une autre période, celle-ci étant étendue sur toute l'année après accord avec le personnel.

Les congés excédant ces 2 semaines seront soit donnés par arrêt collectif, auquel cas le personnel devra en être informé au moins 2 mois à l'avance, soit donnés par roulement, d'une manière continue ou fractionnée, à des dates choisies d'un commun accord avec les intéressés.

#### Fractionnement des congés

Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale ou conventionnelle est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

#### Calcul de l'indemnité

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord sera calculée sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.

## **Article 23**

### *Jours fériés*

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables.

## **Article 24**

### *Congés exceptionnels pour événements de famille*

Ces congés s'entendent pour des jours ouvrables travaillés et sont accordés sans condition d'ancienneté, pour (cf. trav. art. L. 3142-1) :

– naissance/adoption : 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité. Ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité ou le congé d'adoption ;

– mariage/Pacs/remariage/du salarié : 4 jours ;

– mariage d'un enfant : 1 jour ;

– décès du conjoint/partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;

– décès d'un enfant : 5 jours ;

– décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 3 jours ;

– décès d'un grand-parent : 1 jour ;

– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;

– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours de congés seront pris au moment de l'événement et pas nécessairement le jour où ils surviennent mais dans la limite de 1 mois entourant l'événement et seront rémunérés.

## **Article 25**

### *Don de jours de repos*

*(se reporter à l'accord signé le 19 septembre 2017 et à l'avenant n° 1 signé le 25 avril 2018)*

## **Article 26**

### *Jours supplémentaires de congés et/ou prime d'ancienneté*

#### *a) Jours supplémentaires de congés*

Des Jours supplémentaires de congés seront accordés, selon les modalités suivantes :

– pour 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;

– pour 20 ans d'ancienneté : 2 jours ;

– pour 30 ans d'ancienneté : 3 jours ;

– pour 40 ans d'ancienneté : 4 jours.

Ces tranches ne sont pas cumulatives.

Ces jours pourront être pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Par ailleurs, la prise de ces congés est subordonnée à la présence des salariés au travail la veille et le lendemain des dates prévues pour leur congé, sauf maladie ou accident reconnus par la sécurité sociale ou absence préalablement et dûment autorisée.

#### *b) Prime d'ancienneté*

Les jours supplémentaires de congés mentionnés au point a du présent article pourront être remplacés par une prime dont le montant sera équivalent au nombre de jours accordés selon l'ancienneté acquise.

Une combinaison des 2 dispositifs décrits au point a et b du présent article est également possible dans les mêmes limites que celles décrites précédemment.

Il appartient à l'entreprise de choisir le mode le plus approprié, en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail.

Dans le cas où les jours supplémentaires de congés sont remplacés par un usage, un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention par une prime d'ancienneté, c'est ce dernier qui prévaudra et les congés d'ancienneté prévus par la présente convention collective n'auront pas

vocation à s'appliquer. Il en sera de même dans les cas où l'entreprise accorde des jours d'ancienneté et une prime d'ancienneté.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un salarié ne peut pas cumuler les avantages prévus par un accord collectif, un accord de branche et par son contrat de travail dès lors qu'ils ont le même objet et la même cause. Dans ce cas, seul l'avantage le plus favorable s'applique.

Pour les salariés présents à l'effectif avant la mise en place de cette nouvelle disposition et ayant bénéficié de jours supplémentaires de congés plus favorables que ceux décrits ci-dessus, ils seront conservés et figés. Ils ne continueront pas à bénéficier de la progression initiale.

Lorsque au titre de cette nouvelle disposition, ils atteindront un seuil supérieur, le nouveau quota leur sera attribué.

## **Article 27**

### *Contingent annuel d'heures supplémentaires*

Conformément aux articles L. 3121-33 et L. 3121-30 du code du travail, Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 220 heures.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée (cf. trav. art. L. 3121-36) :

- de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes.

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur doit respecter les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

En cas de dépassement de ce contingent, les heures supplémentaires qui pourraient être effectuées feront l'objet d'une compensation obligatoire en repos, conformément à l'article L. 3121-38 du code du travail et seront soumises préalablement à leur entrée en vigueur à l'avis des représentants du personnel.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de consulter le comité social et économique (CSE), et tant qu'il n'est pas mis en place dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE), à défaut les délégués du personnel (DP), au moins une fois par an, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (cf. trav. art. L. 3121-40).

## **Article 28**

### *Hygiène et sécurité*

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploient à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Des équipements de protection individuelle et/ou collectives seront fournis par l'employeur.

Dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans les établissements où la présence d'une infirmière n'est pas obligatoire, une boîte de pharmacie permettant les premiers soins et pansements légers sera à disposition, à proximité des lieux de travail.

### **Article 29**

#### *Modalités de paie*

La paie sera faite le dernier jour ouvrable du mois, sauf accord particulier ou usage dans l'entreprise.

Il est délivré par l'employeur à chaque salarié un bulletin dont les rubriques doivent être en conformité avec les textes légaux en vigueur.

Nulle amende ne pourra être infligée, pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi.

### **Article 29 bis**

#### *Salaire des femmes*

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

### **Article 29 ter**

#### *Récupération*

En cas de récupération d'heures perdues en raison des faits techniques, celle-ci sera effectuée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les autres cas, les heures perdues en dessous de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle et récupérées après consultation du comité d'entreprise seront rémunérées en fonction de l'horaire effectif de la semaine de récupération.

Toutefois, en cas de demande spécifique d'une récupération par le personnel, la récupération se fera en heures normales.

### **Article 30**

#### *Arrêt de travail*

Tout temps passé à l'atelier par les salariés doit donner lieu à rémunération.

Au cas de perte de temps due à une cause intérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps passé à l'atelier sera rémunéré au salarié au taux horaire du salaire minimum garanti de sa catégorie.

### **Article 31**

#### *Interprétation de la convention*

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, le différend sera obligatoirement porté devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### **Article 32**

#### *Conciliation*

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture de l'établissement du côté patronal et toute cession de travail du côté salarié.

Ce délai sera de 4 jours ouvrables.

### **Article 33**

Quand un différend surgira, la direction et la délégation salariale s'efforceront de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles porteront le différend devant les syndicats régionaux, patronal et salarié de leur profession, représentés par 2 membres de chacune des organisations constituant la commission paritaire.

La demande de conciliation sera adressée à la personne nommée la première sur chacune des listes, patronale et salariale, correspondant au ou aux départements intéressés.

En cas d'empêchement de la première personne, celle-ci prendra toutes dispositions pour transmission immédiate à la seconde qui agira en son lieu et place comme responsable au même titre.

Les membres de la commission paritaire seront choisis par les parties intéressées sur lesdites listes ou bien même, en dehors de ces listes, en accord avec les personnes responsables comme indiqué ci-dessus.

La solution devra intervenir dans un délai de 1 semaine franche.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la personne responsable, comme indiqué ci-dessus. Le délai commencera à courir à partir de la date de première présentation de ladite lettre recommandée.

S'il n'y a pas de conciliation, ces commissions paritaires au premier degré pourront, d'un commun accord, demander un second essai de conciliation à la CPPNI, prévue à l'article 31, pour la solution du litige.

### **Article 34**

En cas d'échec de la procédure de conciliation, entraînant l'arrêt du travail dans l'établissement, les salariés en raison de la nature périssable des marchandises ne laisseront pas celles-ci dans un état tel qu'il puisse compromettre leur conservation, la qualité du produit fini et la reprise normale de la fabrication <sup>(1)</sup>.

Les opérations nécessaires seront faites conformément aux dispositions prévues au renvoi ci-dessous. Il est entendu que les heures de travail qu'elles comporteront seront payées sur les bases des salaires en vigueur.

En aucun cas, pendant la durée du conflit, il ne devra être procédé à une embauche de personnel.

### **Article 35**

#### *Formalités*

La présente convention sera déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ainsi qu'à la direction des entreprises de Paris.

### **Article 36**

#### *Date d'application*

Le présent accord prendra effet à compter du jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

---

(1) La délégation patronale déclare que, dans son esprit, cette clause procède uniquement de son souci de voir assurer le sauvetage des marchandises, périssable et non pas de susciter un moyen de faire obstacle au droit de grève. Les délégations en présence sont d'accord pour que 3 sous-commissions composées de membres choisis dans les spécialités gros cuir, petite peau et mégisserie soient désignés pour déterminer, dans un délai maximum de 2 mois, les limites que l'on peut assigner aux mesures de conservation et de sauvetage des marchandises.



## ANNEXE I

### AVENANT RELATIF AUX EMPLOYÉS (ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT DU 1<sup>ER</sup> JUIN 1958)

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

##### *Bénéficiaires*

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des employés des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

#### **Article 2**

##### *Remplacements*

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste où la durée maximum pourrait être portée à 1 an. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire. Ces modifications seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

#### **Article 3**

##### *Maladie. – Accident*

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- À 10 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- de 11 à 15 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;



- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>(1)</sup>.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations données à partir du troisième enfant ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une incapacité ; une procédure spécifique devant être respectée.

## **Article 4**

### *Durée du travail*

Au cas où les fonctions d'un employé l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'inconfort de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

## **Article 5**

### *Classification et appointements*

Les employés sont classés dans les emplois définis en additif au présent avenant, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients définis en annexe.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

---

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

## **Article 6**

### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 2 mois pour les employés après 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour rechercher un emploi, les employés sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

## **Article 7**

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les employés, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- de 8 mois à 4 ans d'ancienneté, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- de la 5<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de la 21<sup>e</sup> année et au-delà : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

Ces tranches d'indemnité ne se cumulent pas entre elles.

## ANNEXE II

### AVENANT RELATIF AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT DU 4 JANVIER 1973)

---

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

##### *Bénéficiaires*

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des techniciens et agents de maîtrise des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

#### **Article 2**

##### *Période d'essai*

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

#### **Article 3**

##### *Remplacements*

##### *a) Remplacement :*

On appelle remplacement le fait d'occuper provisoirement un poste dont le titulaire est momentanément empêché.

Le remplacement effectué dans un poste de classification équivalente ou supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou de congé parental du titulaire du poste, où la durée maximum pourrait être portée à 1 an.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Après ce premier mois, l'intéressé percevra les rémunérations et avantages afférents à sa nouvelle fonction, même provisoire.

Au-delà du sixième mois consécutif, la situation de l'intéressé sera officialisée. Les nouvelles conditions de travail lui seront notifiées selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification inférieure n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

##### *b) Mutation :*

La mutation avec promotion consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes. Dans tous les cas, la classification d'un technicien agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui a été confié.

Lorsque à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un technicien agent de maîtrise une réduction de sa position, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 1 mois. À l'expiration de ce délai, si le technicien agent de maîtrise n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si cette mutation est acceptée, l'employeur maintiendra à l'intéressé ses appointements, sauf si cette mutation résulte d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

#### **Article 4**

##### *Maladie. – Accident*

À partir de 1 an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 4 ans d'ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;

- à 5 ans d'ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

- de 6 à 9 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;

- de 10 à 25 ans d'ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;

- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % <sup>(1)</sup> ;

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, pas dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du

---

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

## **Article 5**

### *Durée du travail*

Au cas où les fonctions d'un technicien ou d'un agent de maîtrise l'appelleraient exceptionnellement à des travaux de nuit ou de jour férié, sa rémunération devra en tenir compte par l'octroi d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

## **Article 6**

### *Classification et appointements*

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis en annexe, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise ou par région.

## **Article 7**

### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois.

Pour rechercher un emploi, les collaborateurs sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant la direction, pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée du travail hebdomadaire dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements et les heures non utilisées ne seront pas payées en sus.

## **Article 8**

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
- le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les techniciens et agents de maîtrise, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- 5/20 de mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 8/20 de mois par année de présence pour la tranche de 11 à 15 ans ;
- 10/20 de mois par année de présence au-delà de 15 ans d'ancienneté ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, auquel s'ajoute 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà.

L'indemnité de licenciement, appliquée à partir de 30 ans d'ancienneté ne se cumule pas avec celles acquises dans les tranches précédentes.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
- 20 % lorsque le collaborateur intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans, au jour de la rupture effective du contrat de travail.

## **Article 9**

### *Changement de résidence*

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le collaborateur intéressé, les frais de voyage de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulation contractuelle plus favorable, tout salarié licencié, sauf cas de faute grave, dans un délai de 3 ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et les personnes à sa charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu où il est appelé à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins 2 devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

(Suivent les signatures.)

### ANNEXE III

#### AVENANT RELATIF AUX CADRES (ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT DU 2 JANVIER 1971)

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

###### *Bénéficiaires*

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises des cuirs et peaux dont la classification est définie en annexe de la convention collective.

##### **Article 2**

###### *Champ d'application*

Sont soumis au présent document les cadres attachés, non seulement aux usines proprement dites, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels signataires.

##### **Article 3**

###### *Définition des cadres*

Les parties conviennent, pour faciliter la lecture du présent avenant, de désigner sous le vocable « Cadres » les ingénieurs et cadres répondant aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant en annexe au présent avenant et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 *bis* ou 36.

##### **Article 4**

###### *Contrat de travail*

Tout engagement sera confirmé selon les modalités définies à l'article 17 des clauses communes.

Le cadre accusera réception de la lettre d'engagement pour accord dans un délai de 15 jours.

Passé ce délai, si l'intéressé entre en fonctions, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve de l'observation des dispositions prévues à l'article 14 de la présente annexe concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales relatives à la répression de la concurrence déloyale.

##### **Article 5**

###### *Période d'essai*

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur



aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (*pro rata temporis*) pour rechercher un nouvel emploi.

## **Article 6**

### *Remplacements. – Mutations*

Le cadre qui remplace temporairement un cadre d'une position supérieure à la sienne (cas de congé, courte maladie, accident, repos hebdomadaire, etc.) ne peut prétendre, pendant une période de 2 mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements habituels, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera établie en accord entre les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 12 mois, sauf dans le cas d'un congé parental d'éducation.

Au-delà de cette période, la situation de l'intéressé sera officialisée. L'indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qu'il touchait jusqu'alors sera majorée en accord entre les deux parties et définitivement incorporée dans le salaire. Ces nouvelles conditions seront notifiées à l'intéressé selon les dispositions mentionnées à l'article 17 des clauses communes.

## **Article 7**

Lorsque, à la suite de compression, de regroupement ou plus généralement de tout remaniement effectué dans l'entreprise, l'employeur se trouvera amené à proposer à un cadre une réduction de sa situation ou de sa rémunération, autre que celle résultant de la suppression d'une prolongation du travail au-delà de la durée légale, l'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours. À l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Dans ce cas, le cadre aura droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne la rémunération nouvelle <sup>(1)</sup>.

En cas de refus, le délai de préavis prévu à l'article 15 de la présente annexe commencera à courir dès la notification de son refus par le cadre. Le refus sera considéré comme acceptation du licenciement proposé à l'option du cadre et réglé comme tel.

Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour l'entreprise de négocier, le cas échéant, un accord de performance collective (articles L. 2254-2 et suivants du code du travail).

## **Article 8**

### *Changement de résidence*

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail pour raisons de service et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de première installation de celui-ci et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés

---

(1) Dans l'éventualité de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique, le cadre bénéficiera des garanties prévues par les articles 17 et 18, titre III, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Ces garanties ne sauraient se cumuler avec celles prévues dans le présent avenant ; seule la clause la plus favorable sera appliquée au cadre intéressé.



par l'employeur sur présentation des pièces justificatives, sauf clauses particulières du contrat individuel et sous déduction des indemnités ayant le même objet qui seraient versées par un organisme officiel.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié, sauf en cas de faute grave, dans un délai de 3 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans la limite d'une distance équivalente jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider.

Au préalable, le salarié devra soumettre pour validation au moins deux devis à l'employeur, qui choisira le prestataire retenu. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

## **Article 9**

### *Maladie. – Accident*

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur, dans les conditions suivantes :

- après 1 an d'ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
- après 5 ans d'ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
- après 10 ans d'ancienneté continue : 6 mois à plein tarif <sup>(1)</sup>.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du 1<sup>er</sup> arrêt, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période de 12 mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

## **Article 10**

### *Absences*

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
- d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de 2 ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

---

(1) Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de la présente annexe.

### **Article 11**

#### *Congé de maternité*

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 de l'article 9.

### **Article 12**

#### *Congés payés*

Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé de congé pour des besoins spéciaux du service, les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

### **Article 13**

#### *Clause de non-concurrence*

En cas de cessation de contrat pour quelque cause que ce soit, et afin de préserver les intérêts de la société, que la rupture émane de l'employeur ou d'un salarié cadre tant technique que commercial, celui-ci s'interdit, à compter de la date de rupture effective du contrat, de s'intéresser directement ou indirectement, à titre principal ou accessoire, personnellement ou par personne interposée, à toute entreprise fabriquant ou vendant le même article, pendant une durée qui ne pourra être supérieure à 2 ans et qui sera précisée au contrat de travail ou par avenant sur un périmètre géographique qui sera également mentionné au contrat de travail ou par avenant.

Cette interdiction a pour contrepartie une indemnité qui sera versée mensuellement et qui sera au maximum égale :

Aux 2/3 de la rémunération mensuelle et dont le montant précis sera stipulé au contrat de travail ou par avenant.

Les conditions de cette interdiction, les articles auxquels elle s'applique et la contrepartie qui en résulte feront l'objet d'une convention particulière conclue entre l'entreprise et le cadre au moment de l'embauche ou introduite par la suite. Cette clause pourra être modifiée ou supprimée à tout moment en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

En outre, L'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de la clause de non-concurrence, sans que ce dernier puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La notification de cette décision devra s'effectuer par lettre recommandée avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge.

La renonciation à la clause de non-concurrence de la part de l'employeur pourra intervenir à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou au plus tard à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toute infraction aux dispositions de la présente clause donnera lieu, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts dont le montant est fixé forfaitairement, au titre de clause pénale, par l'employeur. Le paiement de cette indemnité ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de poursuivre le salarié en justice en vue d'obtenir des dommages-intérêts et de faire cesser l'activité concurrentielle exercée par celui-ci.

### **Article 14**

#### *Inventions*

Dans le cas où un ingénieur ou cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise qui donne lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit

être mentionné dans la demande du brevet. Cette mention n'entraîne pas par elle-même un droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ingénieur ou cadre dont le nom est mentionné sur le brevet à un droit de redevance, à fixer au moment de la prise du brevet, en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où l'ingénieur ou cadre serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la production à laquelle il s'applique.

## **Article 15**

### *Préavis*

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave/lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque sera de 3 mois. Toutefois, dans certains cas, une durée différente pourra être fixée par accords particuliers.

Le préavis devra être notifié par écrit.

Il prend effet à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée.

Pour rechercher un emploi, les cadres sont autorisés, pendant la période du préavis, à s'absenter, en prévenant l'employeur, pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des appointements.

Lorsque le cadre sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé, il pourra, à compter du 2<sup>e</sup> mois, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis prévue à l'alinéa précédent.

## **Article 16**

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement, pour le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte au minimum 8 mois d'ancienneté ininterrompue, sera calculée sur la base suivante :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence) ;
- le calcul de la moyenne mensuelle des appointements inclura les primes, gratifications, intéressement, participation contractuels et avantages en nature et, d'une façon générale, toutes sommes déclarées au titre de l'impôt forfaitaire sur les traitements et salaires.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

L'ancienneté prise en compte sera celle définie par les textes légaux en vigueur.

Cette indemnité n'est pas due, en cas de faute grave/lourde du salarié.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera de :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté : 5/20 de mois par année de présence ;
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 7/20 de mois par année de présence ;
- entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 10/20 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 12/20 de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 14 mois d'appointements.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus sera majoré de :

- 15 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 50 ans révolus et a une ancienneté de 3 ans ;
  - 20 % lorsque le cadre intéressé est âgé de 55 ans révolus et a une ancienneté de 5 ans.
- au jour de la rupture effective du contrat de travail.

Il est rappelé que le calcul de l'indemnité de licenciement pour cette catégorie de personnel s'effectue en considérant chaque période d'ancienneté comme des tranches différentes que l'on calcule successivement pour obtenir l'indemnité totale.

### **Article 17**

#### *Retraite complémentaire*

Pour tous les cadres désignés par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1987, le taux minimum de cotisation sur la tranche B, en matière de retraite exclusivement, est fixé au taux légal en vigueur.

### **Article 18**

#### *Maintien de l'employabilité*

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique rend nécessaire le perfectionnement des ingénieurs et cadres et recommandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre les moyens permettant aux ingénieurs et cadres d'élargir leurs connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de leurs fonctions.

À cet effet, il sera constitué dans chaque entreprise une commission composée de représentants de la direction et des cadres ayant pour mission d'établir un plan de formation.

(Suivent les signatures.)

#### ANNEXE IV

---

Textes antérieurs publiés au BO :

Accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie.

Accord du 6 avril 1962 relatif au régime complémentaire de retraite.

Avenant du 27 octobre 1975 : classification des techniciens et agents de maîtrise.

Avenant n° 96 A du 4 juin 1996 relatif aux heures supplémentaires de droit commun.

Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail.

Avenant n° 1 A du 13 septembre 2001 relatif au financement et au développement de la formation professionnelle : création de l'OPCA-FORTHAC.

Avenant n° 03 du 8 juillet 2003 portant déclaration paritaire relative au respect du « code de conduite » dans l'industrie de la tannerie et mégisserie.

Accord du 6 octobre 2009 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 18 mars 2015 relatif à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux.

Accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos.

Salaires :

Avenant n° 66 S du 11 janvier 2017 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 à la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux.

Annexes :

Annexe I : salaires ouvriers (voir partie « Salaires » en fin de convention collective).

Annexe II : classification des emplois.

Annexe III : avenant du 4 décembre 1956 relatif à la sauvegarde et conservation des marchandises.

Textes abrogés :

Accord du 5 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans l'industrie de la tannerie mégisserie.

Accord du 9 janvier 1968 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

Avenant n° 96-B du 4 juin 1996 relatif à la cessation anticipée d'activité.

Brochure n° 3260

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

---

AVENANT DU 20 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1850980M  
IDCC : 1605

---

Entre :

CS3D,

D'une part, et

UNSA ;

FEETS FO ;

CFTC fédération de la chimie ;

SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Les parties conviennent de la rédaction d'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, avenant à l'article 17 de la convention collective nationale des 3D.

2. Ce présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

En avenant à l'article 17 relatif à l'égalité professionnelle de la convention collective des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation,

et en rappel des dernières données du rapport de branche de 2016 établissant que sur 6 500 salariés présents au 31 décembre 2016, il y a 79 % d'hommes et 21 % de femmes. Par ailleurs, 88 % des entreprises ont entre 1 et 9 salariés, 11 % des entreprises ont entre 10 et 49 salariés et 1 % des entreprises a 50 salariés et plus.

Le préambule dispose que :

– les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les priorités de la branche désinfection, désinsectisation et dératisation ;

– elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelle constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dernières dispositions légales instaurées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objet :

1. De définir les actions à mener pour lesquelles des mesures doivent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche.

2. D'ores et déjà et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche 3D puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 21 %. De même, il est à noter une présence plus importante de femmes dans la tranche 31 à 45 ans, soit 43 %, ce qui correspond au même niveau que pour les hommes (42 %). Par ailleurs, la part des cadres est la même pour les effectifs féminins que pour les effectifs masculins, à hauteur de 11 %. Enfin la part des temps partiels est nettement plus élevée pour les femmes (15 %) que pour les hommes (3 %).

Les parties signataires sont conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la branche 3D conserve une image fortement masculinisée en raison de certains métiers exercés.

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution du métier pourra contribuer à favoriser et accélérer la mixité.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

## SECTION 1

### DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

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

##### *Mobilisation des outils dont dispose la branche*

Dans le but de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif fiable sur la situation professionnelle des hommes et des femmes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche, dont notamment les rapports de branche de 2015 et de 2017.

#### **Article 2**

##### *La situation de branche*

Le rapport de branche comporte principalement des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les principales composantes sont les suivantes :

##### 1. Effectifs

- répartition de chaque catégorie socioprofessionnelle par sexe ;
- répartition des types de contrats par sexe ;

- répartition de l’ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d’âge par sexe.

## 2. Rémunération

- salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle ;
- ventilation des salaires par sexe ;
- âge/ancienneté.

## 3. Formation

- répartition des types d’actions de formation réalisées par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

## 4. Durée et organisation du travail

- répartition par sexe des temps complet/temps partiel/catégorie professionnelle ;
- télétravail.

# SECTION 2

## MESURES D’ORIENTATION ET D’ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

### Article 3

#### *Principes*

Sur la base des éléments d’ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les hommes et les femmes, les parties signataires décident de retenir les orientations et les obligations légales ci-après dans le but de guider les négociations d’entreprises afin de favoriser et d’accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

### Article 4

#### *Promouvoir l’égalité entre les hommes et les femmes au niveau du recrutement*

Les entreprises s’engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l’article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d’emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Les entreprises s’attacheront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l’égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l’entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d’égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression. (affichage obligatoire des textes légaux).

### Article 5

#### *Formation professionnelle*



Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs doivent :

- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer les femmes vers tous les métiers de la branche ;
- ouvrir et valoriser les filières traditionnellement féminines ou masculines aux personnes de sexe opposé ;
- favoriser l'accès des personnes ayant des responsabilités familiales aux postes à responsabilité.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises devront :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié, 15 jours avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations à distance.

## **Article 6**

### *Promotion et évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

## **Article 7**

### *Rémunération*

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, les mesures correctrices nécessaires.

Les parties signataires conviennent que les entreprises qui assurent un maintien de salaire, après déduction des indemnités versées par la sécurité sociale, durant les congés de maternité, de paternité, ou d'adoption, assureront une égalité de traitement entre ces congés.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le ou la salariée en congé maternité ou d'adoption au moment de la mise en œuvre des mesures de politique salariale périodique se voit appliquer, *a minima*, l'augmentation générale perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Les rémunérations des salariés en congé maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle.

En cas de congé maternité ou d'adoption dans l'année, l'évaluation de l'atteinte d'éventuelles primes variables annuelles assises sur les résultats individuels sera appréciée au regard de la seule atteinte des objectifs individuels. La fixation des objectifs individuels pourra être révisée si néces-

saire pour que la durée de l'absence liée à la durée du congé maternité ou d'adoption n'affecte pas la capacité du salarié à atteindre les résultats individuels.

## **Article 8**

### *Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale*

Les congés liés à la parentalité (congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé parental d'éducation) et la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Pour l'organisation des départs en congés, les entreprises tiennent compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille afin de répondre à leurs demandes de congés en période de vacances scolaires.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre en classe maternelle ou en 1<sup>re</sup> année d'école primaire peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaire, dans la limite de 2 heures, dont les modalités sont fixées d'un commun accord avec le responsable hiérarchique. Les salariés feront part de leur demande en respectant un délai de prévenance de 8 jours au moins, pour permettre la bonne organisation du service.

Dans l'hypothèse de la suspension du contrat de travail, le (ou la) salarié(e) peut solliciter le maintien de la garantie frais de santé mise en place dans son entreprise. Le salarié prend en charge, pendant cette période, l'intégralité du coût de la cotisation (parts patronale et salariale).

## *Section 3*

### *Dispositions finales*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés pour assurer une égalité de traitement des hommes et des femmes dans la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie.

## **Article 9**

### *Portée. – Champ d'application*

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation.

## **Article 10**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

## **Article 11**

### *Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 1 an à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 12**

### *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Article 13**

#### *Notification. – Dépôt*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 2231-6 du code du travail. »

### **Article 14**

#### *Entrée en vigueur. – Extension*

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'article 37 (ancien art. 29, codifié 37 par accord du 11 juillet 2005, art. 2) de la convention collective des 3D auront été accomplies.

Fait à Courbevoie, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

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

---

AVENANT DU 21 JUIN 2018  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES  
NOR : *ASET1850981M*  
IDCC : 1605

Entre :  
CS3D,  
D'une part, et  
UNSA ;  
FS CFDT ;  
FEETS FO ;  
CMTE CFTC ;  
SNES CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Objet de l'avenant**

Le présent avenant fait suite à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article 2, qui dispose que, pour être étendu, un accord doit comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail.

**2. Modification de l'accord**

Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de la désinfection, désinsectisation et dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon le dernier panorama de branche réalisé en 2017, les entreprises qui emploient en 2016 entre 1 et 49 salariés représentent 99 % des entreprises de la branche. Les dispositions du présent accord tiennent par conséquent déjà compte des spécificités desdites entreprises.

Fait à Courbevoie, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

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

---

**ACCORD DU 15 JUIN 2018**  
**RELATIF AUX PÉRIODES D'ESSAI**

NOR : ASET1850974M  
IDCC : 675

Entre :

FEH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord actualise les durées des périodes d'essais des employés, des agents de maîtrise et des cadres relevant de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Il modifie les dispositions relatives aux durées de périodes d'essais des articles 26 des clauses générales, 4 de l'avenant « Maîtrise » et 4 de l'avenant « Cadres ».

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

*Durée des périodes d'essais*

**Article 1.1**

*Période d'essai des employés*

(Modifie le premier alinéa de l'article 26 des clauses générales relatif à la durée de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

## **Article 1.2**

### *Période d'essai des agents de maîtrise*

(Modifie les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » relatifs à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise est de 2 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 4 mois.

## **Article 1.3**

### *Période d'essai des Cadres*

(Modifie le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres » relatif à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des Cadres est de 3 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 6 mois.

## **Article 2**

### *Délai de prévenance*

(Modifie le 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » et le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres »)

## **Article 2.1**

### *Rupture à l'initiative de l'employeur*

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

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

## **Article 2.2**

### *Rupture à l'initiative du salarié*

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

## **Article 3**

### *Date d'application, mise en œuvre et durée de validité*

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date.

Cet accord fera l'objet d'une note d'information réalisée par le secrétariat de branche, à destination des salariés et des entreprises relevant de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4**

##### *Publicité*

Le présent accord sera déposé en 1 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 5**

##### *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 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

---

AVENANT DU 14 JUIN 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850960M

IDCC : 1760

Entre :

FNMJ,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation 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 », les partenaires sociaux conviennent de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission devra se réunir pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5.1 (1° et 2°) du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective dans la branche de la jardinerie et de la graineterie tient une place fondamentale dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises.

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



CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE DU PRÉSENT ACCORD

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

*Objet*

Le présent avenant a en conséquence pour objet de réviser les dispositions de la convention collective des jardineries et graineteries, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation (CPPNI) instaurée par la loi travail.

Il s'applique donc aux entreprises du champ d'application de la convention collective tel que défini par son article 1.1.

Chapitre II

Rôles, missions et organisation des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

**Article 2.1**

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

Conformément à l'article L. 2232-5.1 du code du travail, la branche a pour missions :

- de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La CPPNI, en tant que commission de négociation de la branche, exerce les missions périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les salaires minima ;
- négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés (notamment la VAE et l'apprentissage) ;
- négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;
- négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en précisant les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
  - sur d'autres thématiques entrant dans la mission générale de la branche, à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Pour pouvoir être étendus, les accords de branche et avenants à la convention collective doivent, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques. Par ailleurs, un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord type,

indiquant les différents choix laissés à l'employeur, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche faisant l'objet d'une procédure d'extension, il reviendra à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives dédiées à la branche, à savoir :

a) Domaines ouverts de droit à la négociation de branche, avec prévalence des dispositions des conventions ou accords de branche sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail : régimes des équivalences (art. L. 3121-14 du code du travail), période de référence sur 3 ans en cas de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (1° de l'article 3121-4 du code du travail), travail de nuit (art. L. 3122-16 du code du travail), durée minimale du temps partiel dérogatoire (art. L. 3123-19, alinéa 1 du code du travail), taux de majoration des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée contractuelle des temps partiels (art. L. 3123-21 du code du travail) et compléments d'heures par avenant (art. L. 3123-22 du code du travail) ;
- les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8 (durées CDD), L. 1242-13 (délai de transmission du CDD), L. 1244-3 (délai de succession de CDD), L. 1251-12 (durées contrat de mission), L. 1251-35 (renouvellement contrat de mission), et L. 1251-36 (délai de succession des contrats de mission) du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats à durée indéterminée de chantier énoncées à l'article L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnée à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises, lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnées aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

b) Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu posté-

rieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

## **Article 2.2**

### *Autres missions de la CPPNI de la branche*

La CPPNI de la branche remplit également les missions d'intérêt général ci-après :

a) La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNI de la branche désigneront, chaque année, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial.

b) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

c) La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps ;

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des jardineries et graineteries sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.4 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

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

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

Lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte.

Lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant, celui-ci devra expressément le préciser. À défaut, l'avis ne saurait recevoir une telle valeur.

e) Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

## **Article 2.3**

*Modalités de communication des conventions  
et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI*

Afin de mettre en œuvre la mission définie à l'article 2.2 *b* et *c*, il est prévu les modalités suivantes :

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2.2 *c* sont adressés par voie postale à CPPNI/FNMJ, 22, rue Esquirol, 75013 Paris ou par courriel à l'adresse [cppni-jardinerie@fnmj.com](mailto:cppni-jardinerie@fnmj.com) après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords transmis auprès de l'entreprise. Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée.

#### **Article 2.4**

##### *Composition de la CPPNI*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche des jardineries et graineteries.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche sera composée d'un maximum 2 représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives à participer aux réunions de négociation. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L.2411-1 et suivants du code du travail. Les parties rappellent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

#### **Article 2.5**

##### *Organisation des réunions de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie, sur convocation, au moins 4 fois par an en vue des négociations précédemment mentionnées.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la FNMJ. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus

par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

## **Article 2.6**

### *Moyens des négociateurs de la CPPNI*

Les moyens des négociateurs sont ceux édictés dans l'article 1.4 de la convention nationale des jardinerie et graineterie du 3 décembre 1993, à savoir :

« Les représentants à la négociation de la présente convention doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris en tous lieux communiqués à l'avance et choisis par les organisations patronales qui assurent la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de 2 par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés appartenant au personnel d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale voient leurs salaires maintenus par leur entreprise et peuvent bénéficier d'indemnités de frais de déplacement, le tout dans les conditions précisées ci-après :

a) La rémunération du salarié n'est pas affectée par sa participation à la négociation de branche.

Elle correspond à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion, de la préparation et du trajet. Cette absence est portée à 1½ jour lorsque les délégations de salariés et d'employeurs s'accordent pour porter à une journée la durée d'une réunion de la commission de négociation.

b) Le remboursement sur justificatif des frais de transport, de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, est effectué par les syndicats patronaux en fonction du barème suivant :

- par repas 5 fois la valeur minimum garantie ;
- par journée, repas et hébergement compris, 20 fois la valeur du minimum garanti ;
- pour les déplacements, application du tarif SNCF, 2<sup>e</sup> classe.

c) Pour obtenir le bénéfice du maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés doit tenir son employeur informé, avec un préavis minimum de 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà de 1 journée ; il doit lui fournir en outre, à son retour, une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire,

d) Il est entendu que l'absence pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Les organisations syndicales veillent à la couverture de leurs délégués par toute assurance de leur choix garantissant les risques encourus dans le cadre de leur présence aux réunions. »

## **Article 2.7**

### *Commission d'interprétation*

La CPPNI peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions définies à l'article 8.1 de la convention collective nationale des jardinerie et graineterie.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

Les articles 8.1 à 8.4 du titre VIII de la convention collective sont abrogés et remplacés comme suit :

#### « Principes

La commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation est chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

En application de l'article L. 2261-22 (13°) du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

#### Dispositions communes

La saisine des commissions est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur relevant du champ d'application de la convention collective nationale des jardineries graineteries 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. Le secrétariat doit y veiller et ne convoque la commission qu'après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La correspondance doit être adressée à la fédération employeur désignée comme secrétaire.

La présidence des 2 commissions est alternante. Elle appartient aux organisations de salariés les années impaires.

Les procès-verbaux sont signés en séance et sont diffusés à charge du secrétariat sur initiative du président.

#### Dispositions particulières à la mission d'interprétation

La commission se réunit 30 jours au minimum et 40 jours au maximum après sa saisine complète.

La commission peut alors rendre ces avis dans les conditions suivantes :

- il y a unanimité des organisations syndicales salariales et patronales représentatives dans la branche. Dans cette hypothèse, l'avis vaut avenant et sera alors soumis à la procédure d'extension ;
- l'avis d'interprétation est adopté s'il est signé d'une part par les organisations patronales représentatives dans la branche et d'autre part par les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions des articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

À défaut d'avis adopté dans les conditions ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation. Cela donnera lieu à la rédaction d'un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collègue (patronal et salarial) sur le sujet.

Ces règles s'appliquent à toutes les situations de saisine dans la convention d'interprétation.

### **Article 2.8**

#### *Commission de conciliation*

Lorsque la commission de conciliation est saisie, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête ; elle entend les parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou le cas échéant de leurs représentants. Le procès-verbal de non conciliation est notifié sans délai aux parties.

L'avis de délibération est renvoyé aux règles de conclusions des accords conformément aux articles L. 2231-9 et L. 2232-6 du code du travail.

### CHAPITRE III

#### COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

Les commissions paritaires techniques créées par accords collectifs conclus antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.
2. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

### CHAPITRE IV

#### DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

##### **Article 4**

##### *Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est ouvert à la signature à compter du 14 juin 2018 et jusqu'au 28 juin 2018 inclus.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en 2 exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

AVENANT DU 30 JUIN 2018  
AUX ACCORDS DES 18 JANVIER 2017 ET 30 JANVIER 2018  
RELATIFS AUX SALAIRES MINIMA DES JOURNALISTES D'AGENCES DE PRESSE

NOR : ASET1850961M  
IDCC : 1480

Entre :

FFAP,

D'une part, et

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant vise à modifier les 2 derniers accords relatifs aux salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), afin de les mettre en conformité avec l'article L. 2222-4 du code du travail relatif à la durée des accords, tel que modifié par la loi du 8 août 2016.

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

*Modification de l'accord du 18 janvier 2017  
relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse*

Un nouvel article 4 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 18 janvier 2017, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 4

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »



## **Article 2**

### *Modification de l'accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima des journalistes d'agences de presse*

Un nouvel article 3 « Durée du présent accord » est ajouté dans l'accord du 30 janvier 2018, annexé à la convention collective des journalistes (IDCC 1480), dont les dispositions sont les suivantes :

#### « Article 3

##### Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. »

## **Article 3**

### *Durée du présent avenant*

Le présent avenant aux accords des 18 janvier 2017 et 30 janvier 2018 précités est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur du présent accord*

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Fait à Paris, le 30 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

---

ACCORD DU 30 MARS 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850987M  
IDCC : 2089

---

Entre :

UIPP ;

UFC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction,

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

Elle s'inscrit dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dont elle respecte par ailleurs les termes.

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

*Mise en place de la commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation*

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

La commission paritaire actuelle évolue donc en CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation).

La CPPNI de l'industrie des panneaux à base de bois vient se substituer dans ses missions et son fonctionnement à la commission nationale paritaire d'interprétation ou de conciliation telle que prévue par l'article 7 de la convention collective.

## **Article 2**

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

En formation plénière, la CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 (II) du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus 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.

En formation « interprétation et conciliation », la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI siège également en formation « interprétation et conciliation » lorsque cette dernière est saisie en ce sens conformément aux stipulations de l'article 4 du présent accord.

## **Article 3**

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

En formation plénière, la participation aux réunions de la CPPNI est régie par l'article 11 de la convention collective ; l'organisation matérielle de la commission est régie par l'article 10 de la convention collective.

En formation « interprétation et conciliation », la participation aux réunions est régie par l'article 7 de la convention collective.

## **Article 4**

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

### **Article 4.1**

#### *Fonctionnement et périodicité des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

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

- en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation » (cf. art. 4.3).

En formation plénière, et conformément aux dispositions légales, il est prévu que la CPPNI se réunisse au moins 3 fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Ces négociations respecteront les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et porteront donc sur :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues aux articles L. 2241-4 et suivants du code du travail.

Un ordre du jour de chaque séance est proposé par l'organisateur de la réunion, et validé en début de réunion entre les parties.

L'ordre du jour sera mentionné dans la convocation écrite envoyée 15 jours avant la tenue de chaque réunion.

Si les organisations syndicales souhaitent ajouter un point à l'ordre du jour proposé par l'organisateur, elles devront en informer ce dernier dans les 3 jours après la réception de la convocation.

## **Article 4.2**

### *Procès-verbaux*

L'ensemble des modalités de rédaction, validation et diffusion des procès-verbaux, pour la formation CPPNI et « interprétation et conciliation » seront définies dans l'accord de méthode.

## **Article 4.3**

### *Dispositions spécifiques applicables dans le cadre d'une demande d'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois ou d'une demande de conciliation*

Conformément aux missions conférées à la CPPNI rappelées à l'article 2 du présent accord, ladite commission peut être amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPPNI quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit le même jour que la prochaine réunion prévue de la CPPNI ou au plus tard dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit selon les modalités prévues à l'article 7 de la convention collective. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI en formation « interprétation et conciliation » prend ses décisions selon les modalités décrites dans l'article 7 de la convention collective.

## Article 5

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

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

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

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, soit : Secrétariat de la CC Panneaux à base de bois/UIPP, 120, avenue Ledru-Rolin, 75011 Paris ; e-mail : [panneaux@club-internet.fr](mailto:panneaux@club-internet.fr)

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## Article 6

### *Organisation et conditions d'indemnisation des participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Les dispositions prévues par l'article 11 de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 s'appliquent au bénéfice des salariés participant aux réunions de la commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

## Article 7

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

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature par les parties.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 8

### *Champ d'application, publication et extension du présent accord*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

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 de demander l'extension du présent accord.

## Article 9

### *Révision et dénonciation du présent accord*

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

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

Fait à Paris, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL  
(22 mars 2017)**

AVENANT N° 1 DU 23 AVRIL 2018  
MODIFIANT L'ARTICLE 36 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850975M

IDCC : 3219

Entre :

PEPS,

D'une part, et

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent avenant entendent modifier l'article 36 de la convention collective du portage salarial du 15 mars 2017.

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

L'article 36 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

**« Stipulations financières**

La contribution égale à 1,6 % de la masse salariale quel que soit l'effectif est répartie conformément aux dispositions législatives à concurrence de 0,55 % pour les moins de 11 salariés et à concurrence de 1 % à partir de 11 salariés, l'excédent étant affecté au plan de formation.

La contribution est répartie de la façon suivante selon la taille de l'entreprise :

(En pourcentage.)

	ENTREPRISES de moins de 11 salariés	ENTREPRISES de 11 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions (en pourcentage de la masse salariale)	1,6	1,6	1,6	1,6
Plan de formation	1,45	0,8	0,7	0,6
Professionalisation	0,15	0,3	0,3	0,4
CPF	–	0,20	0,2	0,2
CIF	–	0,15	0,2	0,2
FPSPP	–	0,15	0,2	0,2

Les entreprises verseront cette contribution à l'OPCA désigné à l'article précédent au sein duquel est constituée une section paritaire professionnelle permettant aussi la constitution d'un fonds mutualisé. Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par plusieurs mesures à examiner, notamment par la rémunération des périodes passées en formation, d'intermissions ou encore tout autre moyen pour accompagner les salariés portés dans l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Pour l'avenir, les parties confirment que la contribution annuelle en matière de formation professionnelle portée à 1,6 % de la masse salariale, quel que soit l'effectif, en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 comprend les différentes contributions prévues par la loi et qui sont actuellement outre la contribution destinée au plan de formation :

- la contribution professionnalisation ;
- la contribution destinée au FPSPP ;
- la contribution congé individuel de formation ;
- la contribution compte personnel de formation.

Ces contributions font partie du 1,6 % pour leur montant prévu par les dispositions législatives et/ou réglementaires applicables, l'excédent étant affecté au plan. Il en sera de même à l'avenir en cas d'évolution de ces contributions, l'excédent de la contribution par rapport aux minima législatifs ou réglementaires fixés pour ces différentes contributions étant affecté à la contribution destinée au plan de formation. »

## Article 2

*Durée. – Date d'entrée en application*

*Révision – Dénonciation*

2.1. Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

2.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

2.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

2.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

2.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 23 avril 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL  
(22 mars 2017)**

**AVENANT N° 2 DU 23 AVRIL 2018**

**RELATIF À LA DÉTERMINATION DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX, FISCAUX  
ET AUTRES CHARGES FINANCÉS PAR LE SALARIÉ PORTÉ**

NOR : ASET1850976M

IDCC : 3219

Entre :

PEPS,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Compte tenu des spécificités de l'activité du portage salarial énoncées en titre I<sup>er</sup> de l'ordonnance du 2 avril 2015 « l'entreprise de portage salarial n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté », et puisque les frais de gestion mentionnés à l'article L. 1254-25 du code du travail constituent la rémunération de l'entreprise de portage salarial, il est convenu que les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges tels que mentionnés notamment par les articles L. 1254-25 du code du travail et 21 de la présente convention, auxquels est soumise l'entreprise de portage salarial du fait de l'activité de ses salariés portés, peuvent être imputés à ces derniers sur leur compte d'activité.

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

Il est décidé l'ajout d'un article 21.5 à la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 ainsi rédigé :

« Les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges, auxquelles est soumise l'entreprise de portage salarial, étant liés à l'activité directe du salarié porté, ne sont donc pas couvertes par les frais de gestion versés à l'entreprise de portage salarial.

Ces prélèvements sociaux et fiscaux et autres charges, intégralement financés par le salarié porté, se composent notamment de :

- autres contributions sociales obligatoires diverses réglées par l'entreprise de portage salarial notamment la médecine du travail et l'AGEFIPH ;
- prélèvements sociaux et fiscaux notamment la CVAE (contribution sur la valeur des entreprises), C3S (contribution sociale de solidarité des sociétés) ;
- autres charges qui couvrent les salariés portés, leurs activités, leurs biens et leurs avoirs, et tout autre risque et service lié à l'activité du salarié porté. »

## **Article 2**

*Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation*

2.1. Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

2.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

2.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

2.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

2.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 23 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 3219. – BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL  
(22 mars 2017)**

---

AVENANT N° 3 DU 2 JUILLET 2018  
RELATIF AU TRAITEMENT DES RÉSERVES ÉMISES  
LORS DE L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850977M

IDCC : 3219

Entre :

PEPS,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et salariales indiquées ci-dessus ont conclu le 22 mars 2017 la convention collective de branche des salariés en portage salarial.

Un arrêté ministériel daté du 28 avril 2017 a étendu cette convention collective qui est ainsi entrée en application le 1<sup>er</sup> juillet 2017 conformément à son article 3.

Dans le cadre de cette mise en application et des négociations en vue de l'accord de méthode en date du 22 mars 2017, les parties ont procédé à un examen du texte du 22 mars 2017 et ont souhaité apporter des précisions à la rédaction de certains articles de ce texte. Pour ce faire, les parties signataires du présent avenant entendent modifier les articles 1, 16, 17, 18, 21.2 et 28.3 de la convention collective du portage salarial du 22 mars 2017.

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

### *Nouvelle rédaction de l'article 1<sup>er</sup>*

L'article 1<sup>er</sup> de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Champ d'application »*

Le champ d'application de la présente convention collective s'applique aux seuls salariés portés, au sens de l'article L. 1254-2 du code du travail et à l'entreprise qui a pour activité le portage salarial dans les conditions définies par la loi, soumise notamment à une obligation de déclaration préalable et de garantie financière et exerçante sur le territoire français en conformité avec l'article L. 2222-1 du code du travail, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial dans les limites fixées par l'article L. 1262-4 du code du travail.

Le salarié porté est celui qui est à l'origine de la prestation qu'il aura à effectuer pour le compte d'une entreprise cliente. Le choix de l'entreprise de portage salarial lui appartient.

Le salarié porté dispose d'un niveau d'expertise et de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation. Ces notions sont définies à l'article 2 du présent chapitre.

Les prestations de service à la personne ne peuvent pas être effectuées en portage salarial.

Les conditions générales de travail et d'emploi applicables aux salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial ne relèvent pas de la présente convention collective. Une négociation ultérieure portera sur le cadre conventionnel applicable à ces salariés.

Les conditions requises pour exercer son activité professionnelle en tant que salarié porté conduisent les partenaires sociaux à considérer la présente convention collective comme étant catégoriel, les salariés portés ne relevant pas du premier collège ouvriers employés. »

## **Article 2**

### *Nouvelle rédaction de l'article 16*

L'article 16 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Embauche »*

Le salarié porté présente sa candidature auprès d'une entreprise de portage salarial après avoir pris connaissance du mode de fonctionnement des entreprises de portage.

C'est donc le salarié porté qui sollicite la structure de portage après avoir recherché et négocié une mission avec son client, et convenu avec ce dernier des conditions d'exécution de la prestation et de son prix. Le contrat commercial de prestation négocié avec le client devra comporter au minimum les clauses suivantes (art. L. 1254-23 du code du travail) :

- 1° L'identité du salarié porté ;
- 2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;
- 3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- 4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- 5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- 6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- 7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Sous réserve de cette spécificité, l'entreprise de portage salarial respecte les obligations légales en matière d'embauche et notamment celles protégeant le droit à la non-discrimination. »

### **Article 3**

#### *Nouvelle rédaction de l'article 17*

L'article 17 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Contrat de travail*

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans tous les cas il respecte les exigences fixées par la loi.

Les dispositions de l'article L. 1254-2, III du code du travail s'appliquent.

#### **17.1. Contrat de travail en portage salarial à durée déterminée**

Le CDD est conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Il est établi par écrit avec la mention "contrat de travail en portage salarial à durée déterminée".

Le CDD indique notamment les clauses et mentions suivantes (L. 1254-15 du code du travail) :

1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

a) La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

b) Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaires, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;

c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

d) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

g) Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;

b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

c) La durée de la prestation ;

d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;

f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Il ne peut y avoir rupture anticipée du CDD que dans les cas prévus par la loi, étant ici rappelé que la seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

Hormis les cas prévus par la loi, le CDD comporte un terme fixé avec précision lors de sa conclusion. Lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu, le contrat à durée déterminée ne comporte pas de terme précis, et est conclu pour une durée minimale. Il a alors pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu.

Dans les conditions prévues à l'article L. 1254-13 du code du travail, le terme du contrat peut être reporté pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients.

## 17.2. Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Le CDI est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Le contrat est établi par écrit avec la mention "contrat de travail de portage salarial à durée indéterminée". Lorsque le contrat ne précise pas une telle mention, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération pour les périodes sans prestations.

La réalisation de plusieurs missions peut être concomitante dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi.

Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le salarié porté s'engage à rechercher lui-même des clients.

Les périodes sans prestation, hors congés payés prévus à l'article L. 3141-3 du code du travail, chez une entreprise cliente, c'est-à-dire celles non couvertes par un contrat commercial de prestation de portage salarial, ne sont pas rémunérées. En revanche, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits et garanties définies par la présente convention et, le cas échéant, par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Chaque mission fait l'objet d'un contrat commercial de prestation de portage salarial conclu avec l'entreprise de portage. Ce contrat comporte au minimum les clauses suivantes (L. 1254-21 du code du travail) permettant notamment de calculer la rémunération due au salarié porté en application du contrat de travail conclu :

a) L'identité du salarié porté ;

b) Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

c) Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

d) La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

- e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;
- g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- h) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- i) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation. »

## **Article 4**

### *Nouvelle rédaction de l'article 18*

L'article 18 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Droits et obligations des parties*

##### 18.1 Entreprise de portage salarial

L'entreprise de portage salarial s'engage à établir un contrat de travail en portage salarial au salarié porté, et à accomplir, en conséquence, les formalités administratives et les déclarations sociales nécessaires.

Elle assure un contrôle de conformité des éléments constituant le prix de la prestation, et notamment la rémunération minimale prévue par la loi, l'indemnité d'apport d'affaires, la ou les contributions prévues par la présente convention...

Elle assure également un contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité visé, le cas échéant, par le client.

Elle fait apparaître sur le contrat de travail de manière distincte certains éléments et notamment les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté. Elle peut refuser un contrat commercial en portage salarial si un ou plusieurs éléments transmis et/ou omis par le salarié porté ne permettent pas sa mise en place conformément aux dispositions légales et conventionnelles ou si l'EPS estime que la mission présente un risque qu'elle ne peut assurer (risque financier, nature d'activité risquée...).

L'entreprise de portage salarial assure le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de portage salarial assure la gestion administrative de la relation entre le salarié porté et le client. Elle propose des mesures d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son projet professionnel.

L'entreprise de portage salarial accompagne le salarié porté pour lui permettre d'assurer un développement de ses prestations de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle. Pour ce faire, l'entreprise de portage salarial facilite l'accès à la formation, aux bilans de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise de portage salarial apporte toute assistance utile dans la négociation, la rédaction des contrats commerciaux de portage salarial, et aux bons respects des obligations légales et/ou contractuelles entre le salarié porté et son client, notamment par le recours éventuel à une assistance juridique.

L'entreprise de portage salarial s'engage à facturer la prestation telle qu'elle a été négociée entre le client et le salarié porté.

L'entreprise de portage salarial met en place et gère, pour chaque salarié porté, un compte d'activité et procède au versement de la rémunération et des charges y afférents, dans les conditions légales et réglementaires.

Chaque mois, le salarié porté sera informé notamment des éléments suivants imputés sur son compte d'activité défini à l'article L. 1254-25 du code du travail :

- les versements effectués par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de la prestation ;
- le détail des frais de gestion ;
- le montant des frais professionnels ;
- les prélèvements fiscaux et sociaux ;
- le montant de la rémunération nette ;
- le montant de l'indemnité d'apport d'affaires. »

## **Article 5**

### *Nouvelle rédaction de l'article 21.2*

L'article 21.2 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Montant disponible*

En contrepartie de chaque prestation, le salarié porté disposera d'un montant disponible calculé comme suit :

Prix de la prestation HT encaissée par l'EPS – frais de gestion = montant disponible

Le montant disponible au titre de chaque prestation est ensuite affecté au paiement de l'ensemble des éléments suivants :

- les cotisations sociales patronales, salariales et autres charges ;
- la rémunération brute mensuelle correspondant à la rémunération calculée en fonction du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées déclarés dans le compte rendu d'activité ;
- la rémunération complémentaire éventuelle ;
- l'indemnité d'apport d'affaires de 5 % portant sur la rémunération brute mensuelle ;
- l'indemnité de congés payés ou compensatrice de congés payés ;
- l'indemnité de fin de contrat pour les salariés à contrat à durée déterminée ;
- les autres charges ou provisions, les prélèvements éventuels au titre de l'épargne salariale ;
- les prélèvements fiscaux ;
- les frais professionnels éventuels liés à la réalisation de missions ou à la prospection de missions.

Le solde disponible peut être laissé en compte dans la société pour utilisation future. »

## **Article 6**

### *Nouvelle rédaction de l'article 28.3*

L'article 28.3 de la convention du 22 mars 2017 est modifié comme suit :

#### *« Indemnité de congés payés*

L'indemnité de congés est égale au plus avantageux des 2 montants suivants :

- 1/10 de la rémunération brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;
- la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

Chaque jour de congé pris en application de l'article 28.1 donne lieu au versement de cette indemnité. Pour les salariés portés en contrat à durée déterminée, cette indemnité est versée à la fin



du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article 7**

*Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation*

6.1. Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

6.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

6.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

6.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

6.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 2 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 JUILLET 2018  
DE LA FS CFDT À L'ACCORD DU 5 MAI 2015  
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI D'AGENT DE SÉCURITÉ CYNOPHILE

NOR : ASET1850962M  
IDCC : 1351

---

Pantin, le 11 juillet 2018.

Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le 5 mai 2015 les organisations syndicales CFTC et CGT ainsi que les organisations patronales SNES et USP, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351), ont conclu un accord relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

La Fédération des services CFDT domiciliée, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, entend par la présente vous informer de son adhésion à l'accord précité.

Cette procédure d'adhésion est notifiée à l'ensemble des signataires dudit accord.

Vous en souhaitant bonne réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3228

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

---

ACCORD DU 28 MARS 2018  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE  
ET À SA PRISE EN CHARGE AU TITRE DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1850982M  
IDCC : 637

Entre :  
FEDEREC,  
D'une part, et  
FO ;  
CFE-CGC ;  
FGMM CFDT ;  
CFTC FGT SNED,  
D'autre part,

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,  
À la demande des membres de la SPP réunis le 26 mars 2018,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2018, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

**Article 2**

*Domaines d'action prioritaires et CFA concernés*

En 2018, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEF, 16 *bis*, rue de l'Égalité, 59700 Marcq-en-Barœul ;

- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ébeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Chevanceaux, Le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l’institut régional de formation à l’environnement et au développement durable, Europôle de l’Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d’apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l’année 2018.

### **Article 3**

#### *Concours financier*

Les parties signataires décident d’apporter un concours financier aux centres de formation d’apprentis, et de leur affecter pour l’année 2018, la somme totale de 302 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l’article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l’année 2018, s’élève à :

- 85 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 90 000 € pour le CFA MPS ;
- 85 000 € pour le CFA des MFR Antenne de Cruseilles ;
- 15 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 27 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

### **Article 4**

#### *Modalités de demande des CFA*

Les CFA cités à l’article 3 doivent compléter la plate-forme dédiée aux demandes de financement mise en place par l’OPCA et produire l’ensemble des éléments demandés dans ce cadre.

### **Article 5**

#### *Bilan annuel*

En 2019, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l’utilisation des fonds consacrés à ces financements.

### **Article 6**

#### *Dispositions diverses*

Le présent accord ne traitant pas de dispositions impactant directement les entreprises, il ne prévoit pas de dispositions pour les entreprises de 50 salariés et moins.

Il fera l’objet des formalités de dépôt et d’extension habituelles.

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 130 DU 3 MAI 2018  
RELATIF AUX CQP « ANIMATEUR PELOTE BASQUE »**

NOR : ASET1850970M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNA sécurité sociale,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Animateur Pelote Basque	Le titulaire du CQP « Animateur Pelote Basque » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité Encadrement en autonomie des activités de pelote basque : – pour tout public dans le cadre de l'initiation et la pratique loisir ; – jusqu'au niveau de compétition régional et jusqu'à 18 ans dans le cadre de la pratique compétitive. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %.

## **Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 131 DU 3 MAI 2018

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850971M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNA sécurité sociale,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Prenant acte de la parution des arrêtés du 10 novembre 2017 et 21 décembre 2017 par lesquels le ministre du travail a fixé la liste des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective dans les termes qui suivent :

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

Dans le chapitre II de la CCNS relatif au dialogue social et au paritarisme, l'article 2.1. est ainsi modifié :

– l'alinéa 1 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de 4 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail. »

– l'alinéa 2 de l'article 2.1, issu de l'avenant n° 117 à la CCNS, est désormais ainsi rédigé : « La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. Elle peut mettre en place des groupes de travail paritaires lorsque cela est nécessaire. Ces groupes sont composés de 2 représentants de chacune des

organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Le reste de l'article est inchangé.

## **Article 2**

L'article 2.2 de la CCNS est modifié et désormais ainsi rédigé :

### « Article 2.2

#### Commissions paritaires nationales

##### 2.2.1. Dispositions générales

###### 2.2.1.1. Composition

Chaque commission paritaire nationale ou groupe de travail paritaire créé par la commission nationale de négociation est composé, à égalité, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'une part et de représentants des organisations syndicales d'autre part, visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

Les représentants sont désignés par lesdites organisations représentatives qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

Le nombre de représentants sera fixé spécifiquement pour chaque CPN.

###### 2.2.1.2. Participation

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 48 heures avant la date de chaque réunion.

##### 2.2.2. CPNEF du sport

###### 2.2.2.1. Objectifs

La CPNEF est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- agir pour que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par les entreprises de la branche comme les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche en matière tant d'emploi que de formation.

###### 2.2.2.2. Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche d'étudier et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour :

- permettre l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- limiter la précarité de l'emploi ;
- permettre une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi notamment en prenant en compte la pluriactivité et le pluri-emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation ;



- trouver des solutions pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés.

D'autre part, les entreprises sont tenues d'informer la CPNEF des licenciements économiques de plus de 9 salariés en moins de 30 jours.

#### 2.2.2.3. Formation

En matière de formation, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche :

- d'établir et d'analyser le bilan des actions de formation réalisées notamment dans le cadre des plans de formation, des CIF et des formations en alternance ;
- de définir les moyens à mettre en œuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes ;
- de rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les différents acteurs du secteur, notamment les fédérations sportives et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;
- de mettre en œuvre avec l'État un contrat d'études prospectives de l'emploi permettant de développer la formation professionnelle ;
- de favoriser l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de définir les référentiels des métiers qui permettront, dans la branche, la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.

#### 2.2.2.4. Composition

La CPNEF est composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

#### 2.2.2.5. Sous-commission CQP

Il est créé au sein de la CPNEF une sous-commission CQP qui a pour mission d'instruire des demandes de création de certificat de qualification professionnelle formulées auprès de ladite commission et de réaliser l'observation et le suivi des CQP. Elle se compose de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

#### 2.2.2.6.

Tout projet ou proposition de la CPNEF susceptible d'avoir des conséquences sur les fonds du paritarisme doit faire l'objet d'une décision de la CMP.

### 2.2.3. Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

#### 2.2.3.1. Objectifs

La commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire est chargée :

- d'analyser toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels...) ;
- de proposer aux partenaires sociaux des actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de sécurité au travail ;
- d'élaborer, à son initiative ou sur saisine de la commission mixte paritaire (CMP), des recommandations après analyse des activités physiques et sportives sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.

Les recommandations sont adoptées dans les conditions et selon les modalités prévues par son règlement intérieur.

Pour être obligatoire, toute recommandation doit être négociée en commission mixte paritaire afin de faire l'objet d'un accord étendu et qui sera annexé à la présente convention.

– de donner à la commission mixte paritaire, sur sa demande, des avis sur tout sujet entrant dans ses attributions.

Elle pourra en tant que de besoin faire appel à des experts.

#### 2.2.3.2. Composition

Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

#### 2.2.4. Commission paritaire nationale du sport professionnel

##### 2.2.4.1. Objectifs

La commission paritaire nationale du sport professionnel a pour objet de traiter de toute question relative au chapitre XII.

Elle formule toute proposition à la commission nationale de négociation et la CPNEF.

Elle instruit, étudie et transmet les accords signés dans le cadre de ce chapitre et émet un avis.

##### 2.2.4.2. Composition

Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur. »

### Article 3

Il est inséré 2 alinéas ainsi rédigés à la fin de l'article 2.3 de la CCNS :

« À titre expérimental, afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2018, de la possibilité que les frais induits par la tenue de 4 réunions intersyndicales soient pris en charge par le fond d'aide au développement du Paritarisme. Ces dispositions cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2018.

Ces frais seraient alors pris en charge suivant les modalités du règlement intérieur du fonds d'aide au paritarisme, dans la limite de 2 représentants par organisation, et à la condition que l'ensemble des organisations syndicales de salariés soient présentes. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

### Article 4

Dans le chapitre VIII de la CCNS relatif à la formation professionnelle, le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8.8.3 est désormais ainsi rédigé :

« L'observatoire est géré par un comité de pilotage composé de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

## **Article 5**

Dans le chapitre X de la CCNS, relatif à la prévoyance, l'alinéa 1 de l'article 10.10 est complété et ainsi modifié :

« Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission se réunit à la demande d'au moins une des organisations visées au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur. »

Le reste de l'article 10.10 demeure inchangé.

## **Article 6**

Dans le chapitre X de la CCNS, il est ajouté un article 10.13, ainsi rédigé :

« Article 10.13.

### **Commission paritaire nationale santé**

Celle-ci est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par 1 représentant salarié et par 1 représentant employeur.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- piloter paritairement, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole technique.

- faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

- mettre en place, à l'aide des organismes assureurs recommandés et éventuellement d'un actuaire conseil, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation ;

- piloter les actions prioritaires relatives au haut degré de solidarité.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison de 2 réunions au moins par an.

Les réunions de ces 2 commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant. »

#### **Article 7**

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 132 DU 3 MAI 2018  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CHAPITRE IV)**

NOR : ASET1850972M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNA sécurité sociale,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la CCNS afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont pour objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel mais qu'il était nécessaire d'assurer la stabilité de la branche du sport.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

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

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 3 de l'avenant n° 87 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 4.6.2.1.1 et 4.6.6 de la CCNS est maintenue.

## **Article 2**

Durant cette période, la négociation relative au temps de travail débutée en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 se poursuivra. Dans le prolongement du rapport de branche établi en 2018, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de réaliser une étude visant à dégager des pistes d'action afin d'améliorer le développement économique des structures associatives sportives.

## **Article 3**

Dans le cadre de l'article L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

## **Article 4**

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 124 du 7 novembre 2017.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 133 DU 3 MAI 2018  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CHAPITRE XII)

NOR : ASET1850973M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNA sécurité sociale,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Conscients des difficultés soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, les partenaires sociaux ont conclu des avenants successifs à la CCNS afin de prévoir, notamment, un régime dérogatoire à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel. Ces avenants ont objectif de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

À la suite de la réalisation de l'étude prévue à l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 et après avoir engagé des négociations, les partenaires sociaux ont convenu que les résultats présentés ne permettaient pas d'établir un constat partagé sur la réalité du travail à temps partiel mais qu'il était nécessaire d'assurer la stabilité de la branche du sport.

Ils se sont donc accordés sur les éléments suivants :

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

L'entrée en application des dispositions du point 2 de l'article 4 de l'avenant n° 89 du 15 mai 2014 est différée au 30 juin 2021.

Dans l'attente, la rédaction actuelle des articles 12.7.1.3.1 et 12.7.1.3.8 de la CCNS est maintenue.

## **Article 2**

Durant cette période, la négociation relative au temps de travail débutée en septembre 2017 dans le cadre de l'accord de méthode conclu au sein de la branche le 11 janvier 2017 se poursuivra. Dans le prolongement du rapport de branche établi en 2018, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de réaliser une étude visant à dégager des pistes d'action afin d'améliorer le développement économique des structures associatives sportives.

## **Article 3**

Dans le cadre de l'article L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

## **Article 4**

Les dispositions du présent avenant remplacent celles issues de l'avenant n° 125 du 7 novembre 2017.

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,  
DU VERRE ET DU VITRAIL**

---

**ACCORD DU 30 JUIN 2018**

**RELATIF À LA CONDUITE DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE  
POUR LE SECOND SEMESTRE 2018 DANS LE CHAMP CONVENTIONNEL**

NOR : ASET1850957M

IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le second semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique en date du 30 novembre 2017 avait été conclu s'agissant de l'agenda du premier semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent à respecter les délais de négociations indicatifs proposés pour chacune des thématiques. Les sujets évoqués dans cet agenda sont d'importance équivalente et les parties conviennent de l'impérativité de négocier avec l'objectif commun d'aboutir à un accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

## **Article 2**

### *Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail*

### **Article 2.1**

#### *Le format « plénière »*

Ce format de négociation est celui visé dans les 3 premiers paragraphes de l'article 2 *a* de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

### **Article 2.2**

#### *Le format « des groupes de travail »*

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 *a* de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

## **Article 3**

### *Calendrier des négociations*

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

DATE	THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION	DÉLAI PRÉVISIONNEL DE NÉGOCIATION
11 septembre 2018	CPNE FP	1 réunion
	SPP	1 réunion
12 septembre 2018	Réunion sur les droits syndicaux	4 <sup>e</sup> réunion
2 octobre 2018	Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres	1 <sup>re</sup> réunion sur 2
	Projet d'accord sur l'égalité professionnelle	1 <sup>re</sup> réunion sur 2
23 octobre 2018	Présentation de la réforme de la formation professionnelle	1 réunion d'information
	Les contrats courts	1 <sup>re</sup> réunion de négociation
15 novembre 2018	Projet d'accord sur l'égalité professionnelle	2 <sup>e</sup> réunion sur 2
4 décembre 2018	CPNE-FP	1 réunion
	SPP	1 réunion

DATE	THÉMATIQUES DE NÉGOCIATION	DÉLAI PRÉVISIONNEL DE NÉGOCIATION
5 décembre 2018	Projet d'accord sur la formation professionnelle	1 <sup>re</sup> réunion sur 3
	Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres.	2 <sup>e</sup> réunion sur 2
	Bilan des négociations 2018 et point sur l'agenda 2019	

#### **Article 4**

##### *Délais des négociations*

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donnent lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont indicatifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut cependant donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

#### **Article 5**

##### *Entreprises de moins de 50 salariés*

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

#### **Article 6**

##### *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 de 8 mois.

#### **Article 7**

##### *Force obligatoire des dispositions du présent accord*

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### **Article 8**

##### *Publication*

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.

#### **Article 9**

##### *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.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,**  
**DU VERRE ET DU VITRAIL**

---

ACCORD DU 11 JUILLET 2018  
RELATIF À L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS,  
DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1850969M  
IDCC : 1821

---

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de

la branche. Les travaux engagés par la CPNE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

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

### *Principe*

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. »

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

## **Article 2**

### *Missions*

L'OPMQC a 3 missions :

#### 1. La cartographie et l'analyse prospective des métiers de la branche

a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.

b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.

c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.

e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

## 2. La collecte d'informations

- a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...) ;
- b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;
- c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

## 3. La transmission d'informations

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

## Article 3

### *Fonctionnement*

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- 1 collègue salarié comprenant 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- 1 collègue employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

## **Article 4**

### *Financement de l'OPMQC*

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0,5 % de la collecte de la branche gérée par OPCALIA (plan de formation, CPF et professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

## **Article 5**

### *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

## **Article 6**

### *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 7**

### *Force obligatoire des dispositions du présent accord*

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

## **Article 8**

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 9**

### *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 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180400-001018

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---