

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/46 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2018

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 46.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Blanchisserie, laverie, location de linge : dénonciation par lettre du 3 juillet 2018 de la FFPB, du GEIST, de la CMTE CFTC et de la THCB CGT de l'accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	4
Camping : accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs	6
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 26 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une commission paritaire nationale de conciliation.....	8
Cinéma (exploitation) : avenant n° 62 du 22 mai 2018 relatif à la prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche	13
Cinéma (exploitation) : avenant n° 64 du 12 juillet 2018 relatif à l'indemnité de panier	18
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) : avenant n° 26 du 10 juillet 2018 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective	20
Électriciens et gaziers (industries) : accord du 7 septembre 2018 relatif à la date des élections professionnelles	23
Formation (organismes) : avenant du 3 juillet 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire de frais de santé à effet du 1 ^{er} janvier 2016	26
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 48 du 10 juillet 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé	30
Librairie : accord du 2 juillet 2018 relatif au régime de prévoyance	37
Métallurgie (Sarthe) : avenant du 13 juillet 2018 relatif aux salaires (RAEG et RMH) et aux primes	47
Missions locales et PAIO : accord du 20 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes.....	54
Pharmacie d'officine : accord du 18 juin 2018 relatif au règlement du fonds « Haut degré de solidarité »	65
Sociétés financières : accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	79

	<u>Pages</u>
Spectacle vivant (secteur privé) : accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	81
Sports (équipements, loisirs) : accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filière sports-loisirs	86
Travail temporaire (entreprises) : accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	88
Travail temporaire (entreprises) : avenant du 14 septembre 2018 relatif à l'interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015	92
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 2 du 13 juillet 2018 à l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 %.....	96

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 3 JUILLET 2018
DE LA FFPB, DU GEIST, DE LA CMTE CFTC
ET DE LA THCB CGT DE L'ACCORD DU 27 JANVIER 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1851109M
IDCC : 2002

Entre :

FFPB ;

GEIST,

D'une part, et

THC CGT ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) – (CCN IDCC 2002).

Article 2

Dénonciation de l'accord du 27 janvier 2011

Les dispositions de l'article L. 2232-22 dans sa rédaction issue de la loi au 20 août 2008 avaient conduit à conclure un accord collectif mettant en place une commission paritaire de branche de validation d'accords d'entreprise signés avec des représentants du personnel.

La loi du 8 août 2016 avait retiré ce rôle de validation à la commission de branche puis les ordonnances de 2017 et la loi du 29 mars 2018 n'ont plus fait mention de cette commission.

Dès lors, et comme indiqué dans l'accord du 25 avril 2018 mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de dénoncer l'accord du 27 janvier 2011.

Article 3

Dépôt

La présente dénonciation est applicable à compter de ce jour, elle est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

ACCORD DU 23 JANVIER 2018
RELATIF À LA FUSION DE CHAMPS D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU CAMPING
ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE SPORTS-LOISIRS

NOR : ASET1851107M
IDCC : 1618

Entre :

FIFAS,

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des conventions collectives. En raison de l'objectif de restructuration des branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salariés, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ; le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a en effet profondément évolué au cours de deux dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution ; les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont ainsi parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la convention collective du commerce sport-loisirs.

Réunis en commission paritaire commune le 23 janvier 2018, puis en commission paritaire des industries du camping le 27 février 2018 et en commission paritaire sports-loisirs le 29 mars 2018, les signataires du présent accord ont donc décidé du regroupement de leur convention collective.

Ce regroupement de champs est réalisé en application de l'article L. 2261-33 du code du travail. Il est expressément prévu que la dénomination de la convention collective de rattachement intègre la notion de fabrication.

Selon les dispositions du code du travail, une période de négociation d'une durée maximale de 5 ans est ouverte afin de définir les dispositions harmonisées.

Article 1^{er}

Fusion des champs d'application

Il est décidé de fusionner, selon les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les champs d'application de la convention collective nationale des industries du camping (IDCC 1618) et de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la convention collective de rattachement.

Article 2

Négociation d'accords d'harmonisation

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées engageront sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles, négociations qui devront intervenir dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un groupe de travail sera constitué, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou l'autre branche (soit 9 représentants au total) et d'un nombre équivalent de représentants des entreprises. La première réunion est fixée au 17 avril 2018.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Dispositions finales

L'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – **COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD DU 26 JUIN 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI
ET D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION

NOR : ASET1851105M
IDCC : 468

Entre :
FEC,
D'une part, et
FS CFDT ;
FEC FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En référence à 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 signataires de la convention nationale du commerce de la chaussure (IDCC 3120) décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. (CPPNI).

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux décident également de définir les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) prévue à l'article 46 de la convention nationale du commerce de la chaussure (IDCC 3120).

TITRE I^{ER}
**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)**

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI des succursalistes de la chaussure

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties appli-

cables aux salariés, ainsi que la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; compte épargne-temps...), et 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. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est établi, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, sur la base des accords et conventions qui lui ont été communiqués par les entreprises en application de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

- elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission se réunit au moins 4 fois par an, et notamment :

- au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :
 - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
 - l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
- au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :
 - l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 2

Composition de la CPPNI

La commission est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège « salariés ».

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, la fédération des enseignes de la chaussure (FEC).

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

La correspondance devra être adressée à : FEC, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.
Mail : contact@f-e-c.fr.

Lorsque l'ordre du jour le justifiera, et sur demande d'au moins un syndicat, une réunion préparatoire pourra être organisée le matin de la réunion de la CPPNI.

Article 4

Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC. Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre d'une demande d'interprétation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale de négociation, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande.

Chaque organisation syndicale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

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

Article 5

Remboursement des frais de déplacement

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller/retour, tarif SNCF 2^{de} classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés participant aux réunions sera effectuée par les entreprises dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les entreprises adhérentes pourront se faire rembourser ces frais en les adressant au syndicat patronal.

Cet article remplace et annule l'avenant du 13 juin 2005 portant sur le remboursement des frais de déplacement.

TITRE II

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE CONCILIATION (CPNC)

Article 1^{er}

Missions de la CPNC des succursalistes de la chaussure

Les parties signataires instituent une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2

Composition de la CPNC

La commission est composée :

- d'un collège « salariés » composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège « salariés ».

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

Article 3

Fonctionnement de la CPNC

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, la fédération des enseignes de la chaussure (FEC).

La correspondance devra être adressée à : FEC, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.
Mail : contact@f-e-c.fr.

Article 4

Procédure de saisine de la CPNC

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC et devra exposer le différend et le nom de la commission saisie.

Elle sera accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de conciliation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la CPPNI, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Chaque fédération salariale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

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

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

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

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

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

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 62 DU 22 MAI 2018
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES SALARIÉS
PARTICIPANT AUX RÉUNIONS DE BRANCHE

NOR : ASET1851114M
IDCC : 1307

Entre :

FNCF,

D'une part, et

SUD culture ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

SNE CGT ;

CFE-CGC cinéma,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'article 12 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984 dont il détermine les modalités d'application.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent paritairement de redéfinir les modalités de prise en charge des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés participant aux réunions paritaires de branche. Ces modalités de prise en charge s'appliquent dans la limite du nombre de représentants par organisation syndicale fixé pour chacune des réunions de branche.

L'objet du présent avenant étant d'actualiser ces modalités, il annule et remplace l'avenant n° 56 relatif à la prise en charge, par la FNCF, des frais des salariés participant aux réunions de branche, signé le 7 septembre 2016.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de prendre en considération la situation des entreprises de moins de 50 salariés et pour tenir compte des obligations issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux souhaitent également, par cet accord, les accompagner dans les modalités de gestion des absences et de prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche.

Article 1^{er}

Transports

Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meilleur tarif soit systématiquement recherché.

Cette prise en charge est valable uniquement dans le cadre de l'utilisation des transports en commun :

- train dans la limite du plein tarif en deuxième classe.

Il est toutefois possible d'obtenir un remboursement d'un billet de première classe sur présentation d'un imprimé écran de la grille des prix applicables au moment de la commande ;

- avion, dans certains cas, en classe économique.

Les remboursements s'effectueront sur présentation de justificatifs.

Le transport en avion est accepté par dérogation, quand le temps de trajet en train est supérieur à 3 heures.

Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique.

En cas d'annulation de la réunion ou en cas de maladie du représentant syndical (sous réserve de la transmission d'un justificatif), le remboursement du billet est pris en charge après exercice du droit au remboursement.

Les trajets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justificatifs dans le cas de l'utilisation de transports en commun.

En l'absence de transport en commun entre le domicile et la gare (ou, le cas échéant, l'aéroport) :

Des indemnités kilométriques pourront être versées.

- les kilomètres pris en compte seront ceux parcourus en plus du trajet habituel domicile/lieu de travail ;

- sur la base du montant de la base d'exonération de la sécurité sociale pour un véhicule de 5 CV ;

- afin de percevoir cette prise en charge, la demande devra être accompagnée de la fiche d'information indiquant notamment, l'adresse du domicile, du lieu de travail et de la gare (ou, le cas échéant, l'aéroport) ainsi que la carte grise au nom du demandeur.

Une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite de 20 €, sur présentation de justificatifs.

À titre exceptionnel, les frais de taxi ou VTC peuvent être pris en charge, sous réserve que ce mode de transport soit rendu indispensable en raison de l'absence de moyen de transport personnel et des conditions d'horaires ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport. Cette prise en charge pourra être prévue dans la limite de 35 €, sur présentation de justificatifs.

Article 2

Déjeuner

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de 5 fois le minimum garanti et sur présentation d'un justificatif.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année. Il sera tenu compte du minimum garanti en vigueur à la date de la réunion pour laquelle les frais ont été exposés.

Article 3

Hébergement

Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.

Cependant, par dérogation, pour toute réunion débutant avant midi, pour les personnes dont le temps de trajet en train ou en avion est supérieur à 2 heures et dont le déplacement est par ailleurs pris en charge (pour une réunion indépendante de la FNCF), un hébergement pourra être pris en charge par la FNCF sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 26 fois le minimum garanti, petit-déjeuner compris. Dans ce cas, le dîner sera pris en charge dans la limite de 5 fois le minimum garanti et sur présentation d'un justificatif.

Ou, si le représentant du syndicat est présent la veille sur le lieu de réunion, et si le coût du trajet aller/retour (qui serait pris en charge par la FNCF) est supérieur à 31 fois le minimum garanti, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année. Il sera tenu compte du minimum garanti en vigueur à la date de la réunion pour laquelle les frais ont été exposés.

Article 4

Transmission des justificatifs et délais de remboursement

Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements seront effectués sur la base de ces éléments. Le remboursement sera fait dans le mois suivant l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire pendant les vacances d'été.

Un modèle de fiche de remboursements de frais à retourner complété est annexé au présent avenant.

Article 5

Exercice du droit de s'absenter et maintien de salaire

À défaut de règles spécifiques à l'entreprise des représentants syndicaux et sous réserve du respect des dispositions réglementaires applicables, les modalités suivantes sont prévues :

Tout employeur d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche professionnelle, est tenu d'assurer le maintien de sa rémunération. À cette fin, le salarié doit lui présenter une « convocation » émanant de l'organisation ayant la charge du secrétariat et/ou de l'organisation des réunions de branche, précisant le jour, l'heure de début et l'heure de fin, l'objet et le lieu de la réunion paritaire. Cette convocation doit être présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion, sauf en cas de transmission tardive de cette convocation à son destinataire. À l'issue de la réunion, une copie de la feuille de présence signée est également remise à l'employeur par le salarié.

Dans ces conditions, le temps consacré aux réunions paritaires ne doit conduire à aucune perte de rémunération et doit être considéré comme temps de travail effectif. Pour rappel, conformément à l'article L. 3221-3 du code du travail, constitue une rémunération « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ». Ainsi, la rémunération s'entend du salaire de base normalement perçu par le salarié lorsqu'il est en activité, lequel est défini sur la base de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Le temps de trajet, aller-retour, pour rejoindre la réunion paritaire est pris en compte, s'il est supérieur au temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette prise en compte se fait dans les conditions suivantes :

- le temps de trajet est considéré comme du temps de travail effectif en vue de sa rémunération ;
- il est pris en compte dans la limite de la durée normale et habituelle pour effectuer ledit trajet en transport en commun, déduction faite de la durée du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, comprenant le cas échéant : le temps de trajet pour rejoindre la gare ou l'aéroport, le temps de trajet indiqué sur le titre de transport, et le temps de trajet pour rejoindre le lieu d'hébergement ou le lieu de réunion ;
- conformément à la jurisprudence, le temps de trajet n'est pas pris en compte pour l'appréciation des durées maximales de travail ou des durées minimales de repos.

Ces dispositions relatives aux autorisations d'absence et maintien de salaire sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise.

Article 6

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet dès le lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 7

Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues à l'article 5 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique et aux articles L. 2261-9 et suivants et L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Fiche à retourner complétée pour remboursement de frais à FNCF, 15, rue de Berri, 75008 Paris

Nom :

Tel :

Prénom :

Mail :

Organisation syndicale :

Adresse du domicile :

Adresse du lieu de travail :

Nom de la gare :

Adresse de la gare :

ou

Nom de l'aéroport (si trajet en train supérieur à 3 heures) :

Adresse de l'aéroport :

Date et intitulé de la réunion

Heure de début :

Heure de fin :

Documents joints à la demande de remboursement (mettre une croix si justificatif joint)

Transports

- ☐ Justificatif transports en commun domicile/gare ou aéroport/lieu de réunion.
- ☐ Justificatif transport en train ou avion (si trajet en train supérieur à 3 heures).

Si absence de transport en commun domicile/gare ou aéroport

- ☐ Copie de la carte grise au nom du demandeur
- ☐ Justificatif parking (rappel : plafond = 20 €)
- ☐ Justificatif taxi/VTC (rappel : plafond = 35 €)

Déjeuner (pour les réunions prévues sur toute la journée)

- ☐ Justificatif (rappel : plafond 2018 = 17,85 €)

Hébergement (dans les cas exceptionnels prévus à l'article 3 de l'avenant n° 62 CCN)

- ☐ Justificatif hôtel (rappel : plafond 2018 = 92,82 €, petit-déjeuner compris)
- ☐ Justificatif dîner (rappel : plafond 2018 = 17,85 €)

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 64 DU 12 JUILLET 2018

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER

NOR : ASET1851115M

IDCC : 1307

Entre :

FNCF,

D'une part, et

SUD culture ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisation du secteur de l'exploitation cinématographique est contrainte par d'importantes variations de la fréquentation qui imposent des conditions particulières de prise des repas à des horaires individualisées hors des périodes d'affluence de la clientèle. Les repas pris dans ce cadre font l'objet d'une indemnité dite de panier dont les modalités de versement sont précisées au présent avenant.

Article 1^{er}

Conditions d'attribution

L'indemnité de panier ne sera allouée au personnel que si le temps accordé pour prendre son déjeuner ou son dîner, à l'intérieur de l'horaire de travail journalier d'une amplitude égale ou supérieure à 8 heures, est inférieur ou égal à 1 heure.

Bénéficie également de l'indemnité de repas le personnel commençant son service de matinée avant 12 heures et ne disposant pas pour déjeuner du temps prévu pour sa catégorie.

Après 0 h 45, il sera versé à toutes les catégories du personnel une indemnité de repas dite panier de nuit.

Le montant de l'indemnité de panier, attribuée dans les conditions définies ci-dessus, sera fixé au barème annexé à la présente convention.

Article 2

Montant de l'indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 5,20 € à compter du 1^{er} août 2018.

Article 3

Revalorisation annuelle

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 29 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique, le montant de l'indemnité de panier, attribuée dans les conditions définies ci-dessus, sera revu chaque année au 1^{er} février en fonction de l'évolution du coût de la vie estimée sur la base de l'indice INSEE.

Article 4

Abrogation de la partie d) de l'article 41 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

La partie *d)* de l'article 41 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique est abrogée et remplacée par le présent avenant

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} août 2018.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – **CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

AVENANT N° 26 DU 10 JUILLET 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
ET DE L'INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1851121M
IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La FNCAUE et les organisations représentatives des salariés des CAUE ont signé le 24 mai 2007 une convention collective nationale (IDCC 2666) applicable à « tous les salariés des associations CAUE, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des territoires d'outre-mer ».

En plus de 10 ans, cette CCN a permis un dialogue social permanent et constructif au sein des commissions paritaires et dans les CAUE, mais l'évolution du cadre législatif des conventions collectives nationales a amené les partenaires sociaux à envisager l'évolution de la CCN (IDCC 2666).

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 favorisant le mouvement de restructuration des branches professionnelles, la commission paritaire de la branche, s'est rapprochée de fédérations assurant des missions concernant le cadre de vie et le développement territorial, dans un souci d'intérêt général.

Les échanges menés ont permis de partager l'intérêt et la nécessité d'aller vers une convention collective nationale regroupant les secteurs d'activité de ces différents réseaux d'acteurs territoriaux.

Comme les y autorise l'article L. 2222-1 alinéa 1 du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de modifier le champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 dans les conditions souhaitées d'un regroupement structuré et adapté aux réseaux ne relevant pas du champ d'application initial.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode organisant la négociation d'un futur dispositif conventionnel répondant aux enjeux de l'élargissement et associant l'ensemble des parties prenantes issues de cet élargissement conventionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

« Le champ d'application professionnel de la présente convention collective couvre l'ensemble des acteurs du cadre de vie et du développement territorial dont les activités s'inscrivent dans un cadre d'intérêt général, ainsi que leurs structures de représentation locales et nationales.

Leurs missions et actions recouvrent l'information, la sensibilisation, le conseil, l'accompagnement, la formation, la veille, l'observation et la réalisation d'études auprès des pouvoirs publics, des acteurs sociaux, culturels et économiques et du grand public. Le champ d'application concerne l'ensemble du territoire national. »

Article 2

Intitulé

Compte tenu de la modification du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement comme suit :

« Convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) »

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord étendant le champ de la convention collective de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-1. En effet le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 5

Dispositions transitoires. – Clause de revoyure

Par exception, conscients des conséquences de l'élargissement pour les entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial et dans l'objectif d'en planifier l'évolution et les effets dans un cadre négocié, les partenaires sociaux conviennent d'accorder un délai de 5 ans (dite période transitoire), débutant le jour de la publication de l'arrêté d'extension du nouveau champ d'application, à l'ensemble des entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial pour intégrer progressivement les dispositions de la convention collective nationale ADITIG.

Les partenaires s'engagent à négocier et de formaliser, avant la fin de l'année 2018, un accord de méthode sur les échéances et les modalités des dispositions transitoires consécutives au présent élargissement du champ conventionnel.

Cet accord sera transmis à l'administration.

Article 6

Dépôt et publicité

À la demande de la partie signataire la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 juillet 2018.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA DATE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1851111M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » crée une instance unique de dialogue social, le comité social et économique (CSE), se substituant aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Une période de transition a été prévue du 23 septembre 2017 au 31 décembre 2019 afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel vers le nouveau comité social et économique.

Le comité social et économique doit être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019, les dispositions du code du travail relatives aux anciennes instances de représentation du personnel ne produisant plus d'effet après cette date.

Des élections professionnelles sont programmées dans la branche des IEG en 2019.

Ces élections permettront la première mise en place du nouveau comité social et économique dans les entreprises de la branche des IEG en lieu et place des anciennes instances représentatives du personnel (CE-DP-CHSCT).

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer la date commune du premier tour des élections des représentants du personnel au comité social et économique qui doivent se dérouler au sein des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Les signataires du présent accord conviennent que, quel que soit le mode de scrutin retenu, la date de clôture du premier tour des élections est fixée au 14 novembre 2019.

L'ensemble des mandats des membres des comités d'entreprise (CE), des délégués du personnel (DP) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), prennent fin de manière automatique le 23 novembre 2019.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et région d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières et mettant en place pour la première fois le comité social et économique, y compris les entreprises de moins de 50 salariés concernées par la mise en place du CSE.

Par dérogation à la date fixée à l'article 1^{er} du présent accord, les sociétés nouvellement créées depuis le 23 septembre 2017, qui ont mis en place pour la 1^{re} fois le CSE avant la date commune prévue audit article, ne sont pas obligées de réorganiser des élections à cette date.

Article 3

Notification

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Article 4

Extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions légales.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la république française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions du code de l'énergie.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, dont le terme est fixé au lendemain de la proclamation des résultats des élections.

Article 7

Dépôt et affichage

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières des formalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 7 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 3 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME OBLIGATOIRE
DE FRAIS DE SANTÉ À EFFET DU 1^{ER} JANVIER 2016

NOR : ASET185116M
IDCC : 1516

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 21 octobre 2016.

Article 1^{er}

Prestations

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé et à effet du 1^{er} janvier 2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces nouvelles prestations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DES PRESTATIONS VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie non OPTAM/OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/visites médicales généralistes OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Consultations/visites médicales généralistes non OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Consultations/visites médicales spécialistes OPTAM/OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/visites médicales spécialistes non OPTAM/OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Actes techniques Non OPTAM/OPTAM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermal	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique *		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)
<p>* La prise en charge d'un équipement optique se compose d'une monture et deux verres et s'effectue tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.</p> <p>La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres).</p> <p>L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les garanties optiques respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1, 4° du code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale. Par ailleurs, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 €.</p>		

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 48 DU 10 JUILLET 2018
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1851102M

IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant annule et remplace les articles 2.4, 17.14, 18.14.1 de la CCN et de l'accord n° 15 du 9 septembre 2015 de la CCN.

L'objet de cet avenant est de mettre notamment en conformité le régime de prévoyance et des frais de santé avec les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. 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 2

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

L'article 2.4 de la convention collective intitulé « Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance » est remplacé comme suit :

« Article 2.4

Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

2.4.1. Objet

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance est principalement chargée de mettre en place, de suivre les deux régimes conventionnels en vigueur dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation.

2.4.2. Composition

Cette commission est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, ainsi qu'éventuellement un assistant technique ;
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs représentatifs au niveau de la branche ;
- à titre consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et frais de santé, ainsi que toutes personnes pouvant apporter son expertise technique en matière de prévoyance et des frais de santé (actuaire, etc.).

2.4.3. Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Un règlement intérieur sera établi pour déterminer par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

2.4.4. Missions

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des 2 régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- viser tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels de la branche que diffusent les organismes assureurs recommandés ;

- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/prestations...) ;
- favoriser la plus large mutualisation des risques couverts par les régimes conventionnels de la branche afin de garantir aux employeurs et aux salariés un haut niveau de couverture ;
- assurer la gestion directe ou par délégation et l’administration du fonds d’action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l’interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

2.4.5. Groupe de travail paritaire

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chaque groupe de travail, un rapporteur est nommé et est chargé de rendre compte à la CPNP du résultat des travaux du groupe.

2.4.6. Missions de représentation

Le président et le vice-président représentent la CPNP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière. »

Article 3

Organisme gestionnaire « Risque décès et arrêt de travail »

L’article 17.14 intitulé « Organisme gestionnaire “Risque décès et arrêt de travail” » de la convention collective est remplacé comme suit :

« Article 17.14

Organisme gestionnaire “Risque décès et arrêt de travail”

Les employeurs relevant du champ d’application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 ont l’obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l’adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

Pour les garanties incapacité, invalidité et capital décès/invalidité permanente et absolue :

- Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social au 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris ;
- Mutex, entreprise régie par le code des assurances, Siren n° 529 219 040, sise 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex, et Malakoff Médéric prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, Siren n° 775 691 181, sise 21, rue Laffitte, 75009 Paris, coassureurs des contrats qu’ils proposent mettant en œuvre le régime, Mutex étant l’apériteur La gestion est déléguée à Chorum, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 784 621 419, siège social au 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

Pour la rente éducation définie à l'article 17.3.2 de la convention collective, l'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social au 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

Article 4

Degré élevé de solidarité

L'accord n° 15 du 9 septembre 2015 est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des foyers et services pour Jeunes travailleurs a instauré des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les organisations syndicales et patronales signataires affirment leur attachement :

- à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- à en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente en commission paritaire ;
- à optimiser la gestion des fonds destinés à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée.

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée de rendre effectif le haut degré de solidarité des régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

Article 4.1

Objet du fonds social

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À cet égard, un fonds social a été mis en place au niveau de la branche depuis le 1^{er} janvier 2015.

Le fonds social est destiné à la mise en œuvre des actions sociales de solidarité et de prévention visant à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés et ce, quelle qu'en soit l'origine.

Ainsi, ce fonds a pour finalité d'octroyer des aides à titre exceptionnel, au profit de l'ensemble des salariés de la branche.

Le fonds peut également intervenir dans la mise en place d'actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des membres participants des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

L'action sociale intervient :

- soit en complément à celle d'autres organismes prioritaires pour intervenir (sécurité sociale, maisons départementales du handicap, organismes assureurs) ;
- soit de manière unique.

Article 4.2

Financement du fonds social

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4.3

Mode de gestion du fonds social

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance ».

Article 5

Maintien de garanties au titre du « régime d'accueil »

L'article 18.14.1 de la convention collective est annulé et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un contrat facultatif au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, ainsi qu'aux ayants droit en cas de décès d'un salarié actif décédé ;
- des conjoints ou partenaires de Pacs ou concubins des anciens salariés ;
- des enfants à charge des anciens salariés.

Ce contrat est proposé à compter du 1^{er} janvier 2018. Ce contrat est nommé contrat "régime d'accueil".

Ce contrat reprend les garanties appliquées aux actifs avec un découpage de la cotisation par tranche d'âge.

Les conditions tarifaires 2018 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

TAUX 2018	TARIFS MOINS DE 60 ANS									
	BASE	OPTION D1	OPTION D2	OPTION H1	OPTION H2	OPTION H3	OPTION M1	OPTION M2	OPTION O1	OPTION O2
	35,00 €	3,08 €	5,77 €	3,00 €	3,26 €	4,42 €	1,94 €	4,08 €	3,26 €	4,45 €
	35,00 €	3,08 €	5,77 €	3,00 €	3,26 €	4,42 €	1,94 €	4,08 €	3,26 €	4,45 €
	21,00 €	1,85 €	3,46 €	1,80 €	1,96 €	2,65 €	1,16 €	2,45 €	1,96 €	2,67 €

TAUX 2018	TARIFS 60 ANS À 69 ANS									
	BASE	OPTION D1	OPTION D2	OPTION H1	OPTION H2	OPTION H3	OPTION M1	OPTION M2	OPTION O1	OPTION O2
Cotisation ex-salarié	52,50 €	4,62 €	8,65 €	4,50 €	4,89 €	6,63 €	2,91 €	6,12 €	4,89 €	6,67 €
Cotisation conjoint ex-salarié	52,50 €	4,62 €	8,65 €	4,50 €	4,89 €	6,63 €	2,91 €	6,12 €	4,89 €	6,67 €
Cotisation enfant ex-salarié	21,00 €	1,85 €	3,46 €	1,80 €	1,96 €	2,65 €	1,16 €	2,45 €	1,96 €	2,67 €

TAUX 2018	TARIFS 70 ANS À 79 ANS									
	BASE	OPTION D1	OPTION D2	OPTION H1	OPTION H2	OPTION H3	OPTION M1	OPTION M2	OPTION O1	OPTION O2
	68,25 €	6,00 €	11,24 €	5,85 €	6,35 €	8,61 €	3,78 €	7,95 €	6,35 €	8,67 €
	68,25 €	6,00 €	11,24 €	5,85 €	6,35 €	8,61 €	3,78 €	7,95 €	6,35 €	8,67 €
	21,00 €	1,85 €	3,46 €	1,80 €	1,96 €	2,65 €	1,16 €	2,45 €	1,96 €	2,67 €

TAUX 2018	TARIFS 80 ANS ET PLUS									
	BASE	OPTION D1	OPTION D2	OPTION H1	OPTION H2	OPTION H3	OPTION M1	OPTION M2	OPTION O1	OPTION O2
Cotisation ex-salarié	88,72 €	7,80 €	14,61 €	7,60 €	8,25 €	11,19 €	4,91 €	10,33 €	8,25 €	11,27 €
Cotisation conjoint ex-salarié	88,72 €	7,80 €	14,61 €	7,60 €	8,25 €	11,19 €	4,91 €	10,33 €	8,25 €	11,27 €
Cotisation enfant ex-salarié	21,00 €	1,85 €	3,46 €	1,80 €	1,96 €	2,65 €	1,16 €	2,45 €	1,96 €	2,67 €

En cas d'évolution du tarif des actifs, les tarifs du contrat facultatif "régime d'accueil" seront revus en conséquence dans la même proportion ».

Article 6

Portabilité des salariés confrontés à une situation de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'adhérent et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une liquidation ou d'un redressement judiciaire ou d'une procédure de sauvegarde d'entreprise.

Article 7

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 8

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 2 JUILLET 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851119M

IDCC : 3013

Entre :

SLF,

D'une part, et

CGT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Tenant compte de l'impossibilité légale de procéder à la désignation d'un ou plusieurs organismes assureurs, et à la fin de la clause de désignation prévue dans l'accord de branche du 18 juin 2012 mettant en place un régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les dispositions de branche en la matière.

Par ailleurs, compte tenu de la situation financière du dispositif relatif aux garanties pour incapacité et invalidité, telle que présentée par l'organisme assureur désigné dans le précédent accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier du régime de prévoyance.

Ils ont donc décidé des nouvelles dispositions ci-après, qui annulent et remplacent en totalité celles de l'accord du 18 juin 2012 modifié par l'avenant n° 1 du 16 septembre 2015 relatif à la portabilité et l'avenant n° 2 du 16 septembre 2015 relatif à la rente temporaire décès prévoyance.

Article 1^{er}

Objet

Il est institué par le présent accord, et dans les conditions définies ci-après, un régime de prévoyance au profit de l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la librairie afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- de prestations liées au décès (capital décès, rente éducation).

Article 2

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Lorsque l'établissement a plusieurs domaines d'activité, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité principale. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, elle doit appliquer les dispositions du présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord, l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans son champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et leur ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente. Le bénéfice du régime est ouvert aux salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien partiel ou total de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières ou de rentes par la sécurité sociale.

Les anciens salariés bénéficient également du maintien à titre gratuit des garanties prévues au présent régime, dans les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance. Les conditions de maintien et de durée des garanties de prévoyance sont définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et rappelées aux articles 3.1 et 3.2 ci-après.

3.1. Conditions du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail

Le bénéfice du maintien des garanties prévues au présent accord au titre de la portabilité des droits est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur au montant net des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa ;
- à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur des conditions prévues au présent article. Il fournit l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

3.2. Durée de maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties cesse en conséquence notamment :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 4

Garanties incapacité temporaire-invalidité

4.1. Incapacité temporaire

4.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

4.1.2. Point de départ de l'indemnisation

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective de la librairie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

4.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance, cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.2. Invalidité

4.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

4.2.2. Point de départ de la prestation

Le droit à prestations est ouvert dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale ou d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %.

4.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Invalidité de 1^{re} catégorie

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité 1^{re} catégorie recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

(Voir tableau page suivante)

ORIGINE de l'invalidité	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes de sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.	45 % du salaire net de référence moins les rentes brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

4.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité ou que le montant net des allocations pour perte d'emploi pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance.

4.3. Salaire de référence des garanties incapacité temporaire-invalidité

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité temporaire-invalidité du régime de prévoyance est égal au salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, y compris les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sociales.

On entend par salaire brut la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul des prestations est celui des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 5

Garantie décès, invalidité permanente et absolue

5.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse au bénéficiaire une prestation sous forme de capital.

L'invalidité permanente et absolue est assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement à ce dernier du capital décès par anticipation.

L'invalidité permanente et absolue résulte du classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3^e catégorie d'invalides ou dans la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne. Dans ces deux cas, il s'agit d'un invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en

autre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le décès ou l'invalidité permanente et absolue doit intervenir avant la liquidation de la pension de vieillesse (sauf pour les salariés en cumul emploi-retraite).

5.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié ou du bénéficiaire de la portabilité des droits (ancien salarié), le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié (ou ancien salarié) dans le bulletin de désignation de bénéficiaires qu'il a retourné à l'organisme assureur.

À défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital de base sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint ⁽²⁾ du salarié (ou ancien salarié) non séparé de corps ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié (ou ancien salarié) par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales et/ou pour personne à charge sont versées dans tous les cas à la personne ayant donné lieu à leur attribution ou, le cas échéant, à leur représentant légal.

En cas d'invalidité permanente absolue, le bénéficiaire du capital est le salarié (ou ancien salarié) lui-même.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès. Aucun nouveau capital ne sera versé à la date du décès du salarié (ou ancien salarié).

5.3. Montant de la prestation

Le montant du capital versé en cas de décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou d'invalidité permanente et absolue varie en fonction de sa situation de famille à la date de l'événement.

SITUATION de famille	SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (capital de base)	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié (ou assimilé) ⁽²⁾ ou ayant une personne à charge	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

On entend par personne à charge :

- les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un Pacs, nés ou à naître, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :
- être âgés de moins de 18 ans ;

- ou 27 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; ou en apprentissage ; ou qui poursuivent une formation professionnelle en alternance ;
- sans limite d'âge pour les enfants qui sont atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité professionnelle, titulaires d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattachés au foyer fiscal du salarié ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré, et dont la filiation avec celui-ci est établie, ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro, sont considérés comme enfants à charge.

On entend par personne à charge supplémentaire, pour l'attribution de la majoration du capital décès, tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits).

5.4. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ⁽²⁾ simultanément ou postérieurement au décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits), il est versé aux enfants restant à charge, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé lors du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant de la portabilité des droits).

5.5. Durée de la garantie

La garantie décès ou invalidité permanente absolue cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse du salarié.

Toutefois, la garantie capital décès est maintenue au profit du salarié en situation de cumul emploi retraite.

5.6. Notion de conjoint

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps. Sont également assimilés au conjoint, le concubin ou la concubine du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès de ce dernier, les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le (ou la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers. Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un Pacs.

Article 6

Garantie rente éducation

6.1. Rente éducation

Lorsque, à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci a des enfants à charge, il leur est versé une rente éducation d'un montant de :

SALARIÉS relevant des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel cadre)	SALARIÉS ne relevant pas des articles 4, 4 <i>bis</i> et 36 de l'annexe I de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (soit le personnel non cadre)
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

Indépendamment de la législation fiscale, est considéré comme à charge du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié (ou ancien salarié).

6.2. Rente temporaire substitutive

Lorsque à la date du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiaire de la portabilité des droits) celui-ci n'a pas d'enfant à charge, il est versé au conjoint tel que défini à l'article 5.6 du présent accord une rente temporaire d'un montant de 5 % du salaire de référence.

Le versement de la rente cesse dès que la durée de 5 ans de versement de la rente est atteinte.

Article 7

Salaire de référence des garanties en cas de décès

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations « capital décès », « invalidité permanente absolue » et « rente éducation » est égal à 12 fois le salaire brut (hors primes et gratifications) perçu au cours du mois civil précédant le décès ou la date d'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des 12 mois précédents.

Pour le personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (personnel cadre), le salaire de référence est limité à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire servant de base au calcul du salaire de référence est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 8

Cotisations

Les cotisations à consacrer au bénéfice des garanties prévues par le présent accord sont les suivantes :

(En pourcentage.)

CADRE	AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	
	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)
Décès	0,71 %	0,00 %	0,78 %	0,00 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,12 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité	0,66 %	0,79 %	0,73 %	0,87 %
Invalidité	0,34 %	0,41 %	0,37 %	0,45 %
Taux global	1,83 %	1,20 %	2,00 %	1,32 %

NON CADRE	AU 1 ^{ER} JANVIER 2019		AU 1 ^{ER} JANVIER 2020	
	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)	1 ^{re} tranche (*)	2 ^e tranche (**)
Décès	0,13 %	0,13 %	0,14 %	0,14 %
Rente éducation / rente de conjoint substitutive	0,04 %	0,04 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité	0,44 %	0,44 %	0,49 %	0,49 %
Invalidité	0,23 %	0,23 %	0,25 %	0,25 %
Taux global	0,84 %	0,84 %	0,92 %	0,92 %
(*) 1 ^{re} tranche : tranche inférieure au PFSS.				
(**) 2 ^e tranche : tranche supérieure ou égale au PFSS.				

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, la cotisation afférente à la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale des salaires, relative à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,5 %. Le différentiel sera réparti entre l'employeur et le salarié à hauteur de 50 %.

Article 9

Changement d'organisme assureur

L'employeur organise la mise en œuvre de l'intégralité du présent dispositif conventionnel dans le cadre d'un contrat d'assurance.

Le changement d'organisme(s) assureur(s) ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente éducation en cours de service à la date d'effet du changement d'organisme assureur.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de la garantie décès lorsque, à la date d'effet du changement d'organisme assureur le salarié est en incapacité de travail ou en invalidité au sens du contrat résilié. Dans ce cas, la garantie décès est maintenue audit salarié jusqu'au terme de sa période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat résilié.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point de suivi de cet accord et de le réexaminer tous les 5 ans.

Le présent accord peut par ailleurs faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions, la négociation à cet effet ayant lieu à la demande de l'une des parties habilitées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter :

Au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, avec un délai incompressible de 2 mois entre la date d'arrêté d'extension et la date d'effet.

Article 12

Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 13

Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure des garanties collectives au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 2 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)
(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

AVENANT DU 13 JUILLET 2018
RELATIF AUX SALAIRES (RAEG ET RMH) ET AUX PRIMES
NOR : ASET1851120M
IDCC : 930

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

TITRE I^{ER}
GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14, paragraphe B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2018 sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	18 112
	2	145	18 122
	3	155	18 135
II	1	170	18 154
	2	180	18 218
	3	190	18 637

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
III	1	215	19 299
	2	225	19 938
	3	240	20 542
IV	1	255	21 329
	2	270	22 359
	3	285	23 387
V	1	305	25 414
	2	335	27 686
	3	365	30 298
		395	32 736

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14, paragraphe A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit :

- 5,04 € à compter du 1^{er} janvier 2019 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,98 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

TITRE IV

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

TITRE V

PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 13 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} Janvier 2019

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,04 €

Niveau	Echelon	Coefficient	Administratifs Techniciens colonne1	Ouvriers + 5 % sur colonne 1 (*)		Agents de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*)	
I	1	140	705,60	705,60	+ 35,28	= 740,88	
	2	145	730,80	730,80	+ 36,54	= 767,34	
	3	155	781,20	781,20	+ 39,06	= 820,26	
II	1	170	856,80	856,80	+ 42,84	= 899,64	
	2	180	907,20	907,20			
	3	190	957,60	957,60	+ 47,88	= 1 005,48	
III	1	215	1 083,60	1 083,60	+ 54,18	= 1 137,78	1 083,60 + 75,85 = 1 159,45
	2	225	1 134,00				
	3	240	1 209,60	1 209,60	+ 60,48	= 1 270,08	1 209,60 + 84,67 = 1 294,27
IV	1	255	1 285,20	1 285,20	+ 64,26	= 1 349,46	1 285,20 + 89,96 = 1 375,16
	2	270	1 360,80	1 360,80	+ 68,04	= 1 428,84	
	3	285	1 436,40	1 436,40	+ 71,82	= 1 508,22	1 436,40 + 100,55 = 1 536,95
V	1	305	1 537,20	1 537,20			1 537,20 + 107,60 = 1 644,80
	2	335	1 688,40	1 688,40			1 688,40 + 118,19 = 1 806,59
	3	365	1 839,60	1 839,60			1 839,60 + 128,77 = 1 968,37
		395	1 990,80	1 990,80			1 990,80 + 139,36 = 2 130,16

(*) majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980

Indemnité de panier au 1^{er} Janvier 2019 : 6,98 €

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,04 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau I - Administratifs et Techniciens

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	705,60	21,17	28,22	35,28	42,34	49,39	56,45	63,50	70,56	77,62	84,67	91,73	98,78	105,84
145	730,80	21,92	29,23	36,54	43,85	51,16	58,46	65,77	73,08	80,39	87,70	95,00	102,31	109,62
155	781,20	23,44	31,25	39,06	46,87	54,68	62,50	70,31	78,12	85,93	93,74	101,56	109,37	117,18
170	856,80	25,70	34,27	42,84	51,41	59,98	68,54	77,11	85,68	94,25	102,82	111,38	119,95	128,52
180	907,20	27,22	36,29	45,36	54,43	63,50	72,58	81,65	90,72	99,79	108,86	117,94	127,01	136,08
190	957,60	28,73	38,30	47,88	57,46	67,03	76,61	86,18	95,76	105,34	114,91	124,49	134,06	143,64
215	1 083,60	32,51	43,34	54,18	65,02	75,85	86,69	97,52	108,36	119,20	130,03	140,87	151,70	162,54
225	1 134,00	34,02	45,36	56,70	68,04	79,38	90,72	102,06	113,40	124,74	136,08	147,42	158,76	170,10
240	1 209,60	36,29	48,38	60,48	72,58	84,67	96,77	108,86	120,96	133,06	145,15	157,25	169,34	181,44
255	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78
270	1 360,80	40,82	54,43	68,04	81,65	95,26	108,86	122,47	136,08	149,69	163,30	176,90	190,51	204,12
285	1 436,40	43,09	57,46	71,82	86,18	100,55	114,91	129,28	143,64	158,00	172,37	186,73	201,10	215,46
305	1 537,20	46,12	61,49	76,86	92,23	107,60	122,98	138,35	153,72	169,09	184,46	199,84	215,21	230,58
335	1 688,40	50,65	67,54	84,42	101,30	118,19	135,07	151,96	168,84	185,72	202,61	219,49	236,38	253,26
365	1 839,60	55,19	73,58	91,98	110,38	128,77	147,17	165,56	183,96	202,36	220,75	239,15	257,54	275,94
395	1 990,80	59,72	79,63	99,54	119,45	139,36	159,26	179,17	199,08	218,99	238,90	258,80	278,71	298,62

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,04 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau II - Ouvriers

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	740,88	22,23	29,64	37,04	44,45	51,86	59,27	66,68	74,09	81,50	88,91	96,31	103,72	111,13
145	767,34	23,02	30,69	38,37	46,04	53,71	61,39	69,06	76,73	84,41	92,08	99,75	107,43	115,10
155	820,26	24,61	32,81	41,01	49,22	57,42	65,62	73,82	82,03	90,23	98,43	106,63	114,84	123,04
170	899,64	26,99	35,99	44,98	53,98	62,97	71,97	80,97	89,96	98,96	107,96	116,95	125,95	134,95
180														
190	1 005,48	30,16	40,22	50,27	60,33	70,38	80,44	90,49	100,55	110,60	120,66	130,71	140,77	150,82
215	1 137,78	34,13	45,51	56,89	68,27	79,64	91,02	102,40	113,78	125,16	136,53	147,91	159,29	170,67
225														
240	1 270,08	38,10	50,80	63,50	76,20	88,91	101,61	114,31	127,01	139,71	152,41	165,11	177,81	190,51
255	1 349,46	40,48	53,98	67,47	80,97	94,46	107,96	121,45	134,95	148,44	161,94	175,43	188,92	202,42
270	1 428,84	42,87	57,15	71,44	85,73	100,02	114,31	128,60	142,88	157,17	171,46	185,75	200,04	214,33
285	1 508,22	45,25	60,33	75,41	90,49	105,58	120,66	135,74	150,82	165,90	180,99	196,07	211,15	226,23
305														
335														
365														
395														

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,04 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau III - Agents de Maîtrise d'Atelier

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 159,45	34,78	46,38	57,97	69,57	81,16	92,76	104,35	115,95	127,54	139,13	150,73	162,32	173,92
225														
240	1 294,27	38,83	51,77	64,71	77,66	90,60	103,54	116,48	129,43	142,37	155,31	168,26	181,20	194,14
255	1 375,16	41,25	55,01	68,76	82,51	96,26	110,01	123,76	137,52	151,27	165,02	178,77	192,52	206,27
270														
285	1 536,95	46,11	61,48	76,85	92,22	107,59	122,96	138,33	153,69	169,06	184,43	199,80	215,17	230,54
305	1 644,80	49,34	65,79	82,24	98,69	115,14	131,58	148,03	164,48	180,93	197,38	213,82	230,27	246,72
335	1 806,59	54,20	72,26	90,33	108,40	126,46	144,53	162,59	180,66	198,72	216,79	234,86	252,92	270,99
365	1 968,37	59,05	78,73	98,42	118,10	137,79	157,47	177,15	196,84	216,52	236,20	255,89	275,57	295,26
395	2 130,16	63,90	85,21	106,51	127,81	149,11	170,41	191,71	213,02	234,32	255,62	276,92	298,22	319,52

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

ACCORD DU 20 JUIN 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
NOR : ASET1851113M
IDCC : 2190

Entre :
UNML,
D'une part, et
SYNAMI CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Éléments d'état des lieux

Selon l'enquête 2017 réalisée par l'UNML sur les rémunérations perçues dans le réseau des missions locales en 2016, la branche des missions locales et PAIO se caractérise par :

1. Une forte féminisation des métiers, 79 % des emplois sont occupés par des femmes. Ce chiffre est constant depuis 2013. Les femmes sont présentes à plus de 80 % dans les emplois d'assistante administrative, assistante financière, assistante de direction et conseiller(e) niveau 1.
2. Un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie mais moins important que dans le secteur associatif ainsi que dans l'économie sociale et solidaire. Effectivement les salarié(e)s à temps partiel dans la branche représentent 23,76 % contre 42 % dans le secteur associatif et 37 % dans l'économie sociale et solidaire, mais il concerne surtout les femmes.
3. Des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et conditions d'emploi équivalent de l'ordre de 10 % contre 13 % dans le reste du secteur privé.

Par exemple, le salaire moyen des 3 dernières années médian brut (ancienneté comprise) :

- directeur 3 517,15 € / directrice 3 307,85 € = une différence de 209,30 € ;
- conseiller niveau II 2 036,13 € / conseillère niveau I 2 011,10 € = une différence de 25,03 €.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes, aussi minime qu'elle soit doit être pros-
crite.

Les partenaires sociaux engagent la branche dans un programme ambitieux, visant à faire disparaître tout écart de rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et conditions d'emploi équivalent.

Éléments de définition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de se doter d'un vocabulaire propre au champ de l'égalité professionnelle et la nécessité d'en partager les notions. C'est la raison pour laquelle ils renvoient, en annexe, à la définition des termes suivants : égalité professionnelle, égalité salariale, mixité professionnelle, parité, travail de valeur égale, agissement sexiste et discrimination directe ou indirecte.

Ils-elles rappellent également l'impact de l'utilisation de l'écriture inclusive pour une communication sans stéréotype.

Objectifs de l'accord

L'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des représentant(e)s des salarié(e)s et employeur(euse)s de la branche des missions locales et PAIO. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, et en tant qu'actrice dans la société, la structure doit faire évoluer les représentations et les comportements et doit contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Les bénéfices que peut tirer une structure qui s'engage résolument dans une politique en faveur de l'égalité professionnelle, sont conséquents et doivent être valorisés par les branches professionnelles, dans une visée pédagogique.

Face aux constats dressés et pour répondre aux attentes légitimes des salarié(e)s en matière de parcours professionnels, d'accès aux responsabilités et d'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux ont identifié huit thèmes clés de progression : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salarié(e)s et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie et le recueil et le suivi des données chiffrées.

À travers cet accord, les partenaires sociaux s'engagent résolument en faveur de l'égalité professionnelle et visent les objectifs suivants :

- parvenir à l'égalité professionnelle effective entre femmes et hommes dans la branche des missions locales et PAIO ;
- outiller les branches professionnelles dans leur dynamique de négociation et favoriser la mise en place d'un cadre commun, propre à la branche ;
- soutenir la négociation sur l'égalité professionnelle dans les structures.

Considérant

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'ANI du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux employeurs(euses) et aux salarié(e)s relevant du champ d'application défini au titre I-1 de la convention nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 (IDCC 2190).

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les structures de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée de structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de l'égalité professionnelle ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon les effectifs de la structure.

Article 2

Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les partenaires sociaux demandent aux structures comptant des métiers non-mixtes d'évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mesures permettant d'accompagner une évolution vers davantage de mixité.

Les partenaires sociaux invitent, au sein des structures, à rechercher l'échange avec les instances représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent, sur les obstacles à l'attractivité et à la mixité et une réflexion sur les moyens de les lever.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- vérification de la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant notamment contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler) ;
- diffusion systématique des offres d'emploi conformément à l'article III.3 de la convention collective ;
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD, fourchette de rémunération, etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(ice)s du service public de l'emploi ;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, lorsque cela s'avère possible.

Pour écarter certains biais de sélection et mettre en lumière des compétences parfois peu visibles, il est recommandé de promouvoir l'utilisation de certains types de CV.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux structures de recourir au CV normalisé (type Europass...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

Par ailleurs, dans le cadre de recrutements externes ou de promotions internes, les partenaires sociaux recommandent de veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien corresponde à celui des candidatures déposées. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Les partenaires sociaux promeuvent, la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués. Cet outil doit permettre d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives. Il pourra également servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet outil pourra être tenu à disposition, lorsqu'ils existent au sein de la structure, des représentant(e)s du personnel, ou des délégué(e)s syndicaux (ales).

En outre, il sera demandé à Pôle emploi ou à tout(e) autre intermédiaire de recrutement chargé(e) de la sélection des candidatures pour le compte d'une structure de la branche, de veiller à une sélection équilibrée des candidatures au regard de la proportion de candidatures femmes-hommes reçues.

Les partenaires sociaux proposent aux employeurs(euses) de remettre par voie électronique ou papier – aux candidat(e)s reçu(e)s en entretien d'embauche un document faisant état des droits et obligations respectives des parties (employeur[euse] et salarié[e]) en matière de recrutement tels qu'énoncés aux articles L. 1221-6 à L. 1221-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par l'UDES dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 4

Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent aux employeur(euse)s de la branche de :

– promouvoir la formation :

- former l'encadrement et les professionnel(elle)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- veiller à ce que les offres de formation proposées, et notamment les possibilités d'accès à la certification, s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés ;
- organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous (toutes) et notamment des salarié(e)s justifiant de contraintes familiales particulières.

Les partenaires sociaux rappellent que les formations suivies hors du temps de travail répondent à un régime particulier.

– favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités en :

- s'assurant notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers présentes dans l'entreprise. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir autant que de besoin, à la formation professionnelle ;
- mettant à profit l'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 pour identifier des solutions en matière de progression de carrière et encourager à la prise de responsabilité ;
- faisant connaître la bourse d'emplois sur le site internet de l'UNML et sur le portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire.

Article 5

Égalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent qu'à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites. Ce principe légal doit faire l'objet d'une application effective.

La branche professionnelle s'engage à mettre en place les mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre femmes et hommes.

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation en assurera le suivi.

La branche professionnelle rappelle en outre aux structures que des mesures correctives doivent être mises en place au retour de congé maternité et de congé d'adoption, comme le précisent les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Article 6

Conditions de travail

Les partenaires sociaux du présent accord demeurent attentifs à la question des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des autres atteintes à la santé des salarié(e)s. En effet, pour l'ensemble du secteur privé entre 2001 et 2012, les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles des femmes ont augmenté. Pour les hommes, si l'on constate une augmentation des maladies professionnelles, le nombre des accidents du travail et de trajet a diminué. En termes de sinistralité, les accidents du travail concernent deux fois plus d'hommes que de femmes, les accidents de trajet concernent un peu plus les femmes et les maladies professionnelles concernent quasiment autant les deux sexes. Pour lutter contre ces risques professionnels, il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s tout en prenant en compte d'éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Article 6.1

Dispositions visant les conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s

Pour l'ensemble des salarié(e)s, les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles et à l'organisation du travail, dont par exemple :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement d'horaires ;
- le recours au télétravail.

Ces cadres de réflexion participent conjointement à l'amélioration de la mixité professionnelle et à la réduction des risques professionnels.

Article 6.2

Dispositions visant les conditions de travail de la salariée enceinte et de la mère allaitante

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En vue d'améliorer les conditions de travail de la salariée enceinte, les partenaires sociaux rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité (articles L. 1225-1 à 34 et L. 4152-1 et L. 4152-2 du code du travail).

Dans l'objectif de faciliter leur retour au travail les mères allaitant leurs enfants disposent d'une pause de 1 heure par jour durant les heures de travail. Pendant cette heure de pause le salaire est maintenu.

Article 6.3

Dispositions visant le travail à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'est considéré(e) comme un(e) salarié(e) à temps partiel tout(e) salarié(e) dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail à temps plein.

La mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent que les structures tiennent compte des points suivants :

- une attention particulière doit être portée au nombre de salarié(e)s dont le temps de travail est inférieur à 150 heures par trimestre ;
- l'accès des salarié(e)s à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyvalence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salarié(e)s sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres métiers que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- le bénéfice, pour les salarié(e)s à temps partiel, des primes conventionnelles comme tous les autres salarié(e)s de l'entreprise.
- l'indice d'ancienneté conventionnelle doit être le même pour les salarié(e)s à temps plein comme à temps partiel, l'ancienneté conventionnelle n'est pas proratisable.

Article 7

Parentalité et solidarités familiales

- Le congé paternité est porté à 15 jours calendaires consécutifs pour un enfant et de 21 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Ces jours sont à prendre en une seule fois et dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé doit avertir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé en indiquant sa date de retour. Pendant la période de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, le salaire de l'intéressé est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux invitent les branches professionnelles à mettre en place des dispositions à destination des salarié(e)s aidant(e)s familiaux(iales) en matière, par exemple, d'aménagement du temps de travail ou de rattrapage de carrière.

- Maintien des échanges avec l'entreprise : les partenaires sociaux précisent qu'il est possible, pour les seul(e)s salarié(e)s qui le souhaitent, de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parental d'éducation, maternité, d'adoption, de soutien familial, de présence parentale ou de solidarité familiale. Cette volonté du (de la) salarié(e) doit faire l'objet d'une demande écrite à l'employeur(euse).
- Entretien professionnel de retour : les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié(e) de retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, de congé d'adoption, de congé de soutien familial ou qui a demandé la réduction de son temps de travail suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur(euse). À la demande du (de la) salarié(e) en congé parental d'éducation, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin de ce congé. Pour garantir aux salarié(e)s l'exercice de ce droit, l'employeur(euse) les informera par tout moyen approprié. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution

professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi, les questions de formation seront abordées.

- Accompagnement professionnel : il concernera les salarié(e)s de retour dans leur travail après un congé de plus de 1 mois lié à un événement familial. Les modalités de cet accompagnement pourront notamment prévoir le renforcement des liens avec le/la responsable hiérarchique, la reprise du travail en binôme, la mise en œuvre temporaire d'un temps partiel, d'horaires aménagés...
- Conciliation vie professionnelle / vie parentale : les partenaires sociaux appellent à favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement des conditions de travail des salarié(e)s-parent(e)s et à veiller à ce que la parentalité ne soit pas une entrave à l'évolution professionnelle. Dans ce but :
 - les structures doivent étudier la possibilité d'aménager l'emploi du temps des salarié(e)s ayant des responsabilités parentales particulières ;
 - pour la rentrée scolaire et une fois par an, les salariés ayant des enfants scolarisés jusqu'en 6^e bénéficient d'un aménagement de leurs horaires de travail le jour de la rentrée scolaire leur permettant d'arriver 1 heure plus tard sans perte de salaire. Si les deux parents sont salariés de la mission locale, un seul bénéficie de ce droit. Il s'agit de 1 heure par rentrée scolaire et non par enfant.

Article 8

Articulation et conciliation des temps de vie

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale. Ils rappellent la responsabilité de l'employeur(euse) en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les structures doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des TIC dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé.

Article 9

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur(euse), au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il (elle) vient à être informé(e) de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s entre eux (elles), y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager[ère], client[e], intervenant[e] extérieur...).

Les signataires de l'accord indiquent que :

- nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteur(e)s de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun(e) salarié(e) ne devra notamment subir

de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces messages visant à prévenir ces situations pourront être portés par la direction, les cadres en réunions de service ;

- les structures doivent procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- les structures doivent intégrer dans le règlement intérieur, le cas échéant et en matière disciplinaire, une disposition relative aux comportements discriminatoires. Cette disposition pourra notamment se baser sur la recommandation du CSEP en la matière ;
- les structures doivent prévenir les actes de harcèlement et de violence sexiste et sexuelle avec l'appui, notamment, du réseau ANACT, de l'INRS ou des CARSAT ;
- les structures doivent adopter, sans préjudice des procédures déjà existantes, une « charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise.

Article 10

Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux (iales) rappellent que :

- la base de données économiques et sociales, obligatoire pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salarié(e)s, doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces informations sont mises à jour régulièrement et mises à disposition du CSE. Elles pourront être rassemblées dans un document spécifique qui sera remis aux acteur(rice)s prenant part à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ces informations comportent : un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ; des données sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Au sein des structures concernées, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur : l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ou les conditions de prise en charge par l'employeur(euse) de tout ou partie d'un supplément de cotisation à l'assurance vieillesse. À défaut d'accord sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salarié(e)s se doivent de réaliser un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur(euse) met à la disposition du CSE les informations de la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle ainsi que les accords, ou à défaut le plan d'action, établis pour assurer l'égalité professionnelle ;
- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salarié(e)s doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Concernant les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, les partenaires sociaux signataires, précisent que :

- les structures de moins de 50 salarié(e)s doivent formaliser, autant que faire se peut, des outils relatifs au recueil et à l’observation de données chiffrées sexuées de nature à alimenter une dynamique en faveur de l’égalité professionnelle ;
- pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l’utilisation d’un outil proposé par la caisse nationale de l’assurance vieillesse (CNAV) permettant, d’établir une situation synthétique des salarié(e)s par sexe en matière d’emploi et de conditions de travail. Ce diagnostic permettra notamment pour les structures de moins de 50 salarié(e)s de bénéficier d’un appui potentiel dans la mise en place de politiques visant l’égalité professionnelle ;
- enfin, et sans condition liée à l’effectif de l’entreprise, le recours aux appuis techniques sur l’égalité professionnelle devra être encouragé (aides de l’État, réseau des ARACT, réseau des référent(e)s égalité femmes/hommes en région, etc.).

Article 11

Gouvernance et dialogue social

La prise de responsabilités dans la gouvernance des associations concerne aussi bien les femmes et les hommes et doit être le reflet de notre société.

Aussi, salarié(e)s et employeur(euse) doivent être sensibilisé(e)s à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des renouvellements de mandat.

De même, la composition des IRP devrait pouvoir refléter cet équilibre. Selon un principe de mixité proportionnelle, la loi relative au dialogue social et à l’emploi du 17 août 2015, prévoit, en son article 7, des dispositions permettant d’assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des listes électorales pour les élections des représentant(e)s du personnel au CSE.

Article 12

Communication

Les signataires de l’accord rappellent que l’affichage des textes relatifs à l’égalité professionnelle constitue une obligation en entreprise.

Article 13

Dispositions diverses

Article 13.1

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L’ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 13.2

Révision et dénonciation de l’accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l’accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L’accord peut également faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative d’un ou plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l’ensemble des parties signataires. Elle est précédée d’un préavis de 3 mois.

Article 13.3

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du.de la ministre chargé(e) du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

DÉFINITIONS

Ces définitions sont en partie tirées du site internet : ega-pro.femmes.gouv.fr et du glossaire de la charte de la diversité.

Agissement sexiste : 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.

Discrimination directe : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ⁽¹⁾.

Discrimination indirecte : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ⁽²⁾.

Égalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité.

Travail de valeur égale : l'article L. 3221-4 du code du travail dispose : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, article 1^{er}, alinéa 1.

(2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, article 1^{er}, alinéa 2.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 18 JUIN 2018
RELATIF AU RÈGLEMENT DU FONDS « HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ »
NOR : ASET185112M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF,

D'une part, et

FNIC CGT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R. 912-3 ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017, modifié par avenant du 4 décembre 2017, portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité,

PRÉAMBULE

En application des dispositions du IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé a institué des garanties présentant un degré élevé de solidarité financées et gérées de façon mutualisée pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, a été créé un fonds, nommé « Fonds HDS de la pharmacie d'officine », auquel toutes les entreprises

relevant du champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de cotiser directement.

L'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé, tel que modifié par avenant du 4 décembre 2017, précisant que les modalités de fonctionnement de ce fonds seront déterminées par accord collectif national, conformément aux dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les conditions d'attribution et modalités de gestion des prestations relevant du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies dans le règlement du fonds HDS de la pharmacie d'officine annexé au présent accord, dans les limites et durées fixées par celui-ci.

Article 2

Le présent accord prendra effet le 1^{er} juillet 2018 et prendra fin, au plus tard, au terme de la recommandation instituée dans l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises, sans qu'il soit nécessaire d'introduire les stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

FONDS « HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ » DE LA PHARMACIE D'OFFICINE

Règlement 2018

L'accord collectif national du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine institue des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité (HDS) telles que définies à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

À cet effet, l'article 3 – degré élevé de solidarité – de cet accord crée un fonds mutualisé appelé « Fonds HDS de la pharmacie d'officine » relevant des dispositions de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale et dont la gestion est confiée exclusivement à l'APGIS.

Ce fonds est financé à hauteur de 2 % des cotisations relatives aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé visés à l'annexe IV de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.

Les garanties du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies conformément aux dispositions des articles R. 912-2 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine. Elles comprennent, pour l'année 2018, les actions suivantes :

- FIL'APGIS : accompagnement et soutien dans les problèmes de la vie quotidienne ;
- pack « Coups Durs » : accompagnement à la suite d'un décès, d'une hospitalisation d'au moins 5 jours continus ou d'une maladie grave ;
- pack « Aidant » : aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance ;
- pack « Prévention » : remboursement des vaccins et tests de dépistage pour favoriser la prévention des maladies ;
- fonds de solidarité : aide financière attribuée sur étude de dossier par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance ».

Le présent document, approuvé par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine dans sa réunion du 18 juin 2018, constitue le règlement du fonds HDS de la pharmacie d'officine pour 2018.

Il précise les actions mises en œuvre pour 2018 et les conditions pour en bénéficier.

(Voir tableau page suivante)

FIL'APGIS

Objet	Accompagnement et soutien en cas de difficultés de la vie quotidienne
Période de validité	Année 2018 (<i>reconductible, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine</i>)
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV-1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV-2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation pour les frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui remplissent les conditions définies par l'annexe IV-1 ou IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine permettant de bénéficier d'un maintien gratuit ou payant du régime frais de santé après la rupture de leur contrat de travail ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ul style="list-style-type: none"> – le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) ; – l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS.
Rôle du conseiller FIL'APGIS	<p>Écouter, conseiller et informer sur les problématiques de la vie quotidienne et de la vie professionnelle.</p> <p>Le conseiller FIL'APGIS a pour rôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – d'écouter et de comprendre la situation ; – d'analyser la situation évoquée par le bénéficiaire ; – d'orienter le bénéficiaire et de rechercher des solutions adaptées à sa situation ; – d'accompagner le bénéficiaire tout au long de ses démarches ; – d'apporter un soutien au quotidien dans les situations difficiles.
Thématiques abordées	<ul style="list-style-type: none"> – la santé : parcours de soins, actions de dépistage aux différents âges de la vie, troubles du sommeil et de la vigilance... ; – la famille : à l'arrivée d'un enfant, dans les cas de ruptures familiales, aides aux aidants... ; – le logement : différentes aides possibles, relations bailleur/locataire, adaptation de l'habitat, questions liées aux travaux de rénovation énergétique... ; – la vie professionnelle : mobilité, retour au travail après un arrêt, phase de transition liée au passage à la retraite... ; – le budget : problème de surendettement, questions sur les différentes aides financières...
Modalités d'accès au service	<p>Sur simple appel téléphonique à FIL'APGIS,</p> <p>ou</p> <p>via un formulaire de contact disponible sur le site internet de l'APGIS.</p>

Pack « Coups durs »

Objet	Aide financière en cas de « coups durs » : maladie grave, décès d'un membre de la famille, hospitalisation d'au moins 5 jours continus.
Période de validité	Année 2018 (<i>reconductible, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine</i>)
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV-1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV-2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui remplissent les conditions définies par l'annexe IV-1 ou IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine pour bénéficier d'un maintien gratuit ou payant au titre du régime frais de santé après la rupture de leur contrat de travail ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur : <ul style="list-style-type: none"> – date du décès d'un membre de la famille ; – date de début d'hospitalisation d'au moins 5 jours continus ; – date de la demande en cas de maladie grave (cf. définitions des maladies graves). 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS. 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions). 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coups durs ». 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coups durs » : <ul style="list-style-type: none"> – dans les 3 mois qui suivent le décès ; – dans les 15 jours qui suivent la sortie d'hospitalisation ; – pendant la période de validité du pack pour la maladie grave.
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par décès d'un membre de la famille ; – pour une ou plusieurs hospitalisation d'au moins 5 jours continus chacune, sur une période de 12 mois de date à date à partir de la date de début de la 1^{re} hospitalisation ; – pour une ou plusieurs maladies graves.
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs.</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dans les 12 mois qui suivent la date du décès ; – dans les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation ; – dans les 12 mois qui précèdent et/ou qui suivent la date de la demande au titre de la maladie grave, sans pouvoir être antérieure au 1^{er} janvier 2018. <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coups durs » (voir liste ci-après).</p>

	<p>d) le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a) à c) ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du Pack « Coups durs » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coups durs »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coups durs » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	<ul style="list-style-type: none"> – date du décès d'un membre de la famille ; – date de début d'hospitalisation d'au moins 5 jours continus ; – date de la demande d'aide en cas de maladie grave.
Période éligible au remboursement	<p>en cas de décès : les 12 mois qui suivent la date du décès ;</p> <p>en cas d'hospitalisation : les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation ;</p> <p>en cas de maladie grave : les 12 mois qui précèdent et qui suivent la date de la demande au titre de la maladie grave sans pouvoir être antérieure au 1^{er} janvier 2018.</p>
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Membres de la famille pouvant ouvrir droit à l'aide en cas de décès	<ul style="list-style-type: none"> – conjoint du bénéficiaire, concubin et partenaire de Pacs ; – enfants du bénéficiaire ou de son conjoint/concubin/partenaire de Pacs (ainsi que les enfants des enfants visés ci-avant) ; – ascendants directs du bénéficiaire.
Hospitalisations pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Hospitalisation d'au moins 5 jours continus ;</p> <p>Toute nouvelle hospitalisation ayant débuté moins de 12 mois après une hospitalisation ayant ouvert droit à l'aide ne donne pas droit à un nouveau pack.</p>
Maladies graves pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Maladie non stabilisée figurant dans la liste ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accident vasculaire cérébral invalidant ; – cancer ; – démence sénile (Alzheimer...) ; – infarctus ou pathologie cardiaque invalidante ; – hémopathies ; – insuffisance hépatique sévère ; – diabète insulino-instable ; – myopathie ; – insuffisance respiratoire instable ; – parkinson non équilibré ; – mucoviscidose ; – insuffisance rénale dialysée décompensée ; – suite de transplantation d'organe ; – paraplégie non traumatique ; – polyarthrite rhumatoïde évolutive ; – sclérose en plaques ; – sclérose latérale amyotrophique ; – virus de l'immunodéficience humaine (VIH). <p>La liste ci-dessus pourra être mise à jour sur décision de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine.</p> <p>L'existence de la maladie grave doit être établie par un certificat médical rempli par le médecin traitant du demandeur (certificat HDS Maladie grave) et adressé sous pli confidentiel au service médical de l'APGIS à l'attention du médecin-conseil.</p> <p>Le certificat médical ne sera pas conservé après traitement de la demande. L'information stockée sera uniquement celle précisant si le bénéficiaire bénéficie ou non d'un Pack « Coups durs » au titre d'une maladie grave.</p>

**Liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coups durs »
et plafond unitaire pouvant être pris en charge (incluant les charges et taxes de toute nature)**

NATURE des actions	DÉFINITION DES ACTIONS et précisions sur la/les personnes concernées	DÉCÈS	HOSPITALISATION	MALADIE GRAVE	PLAFOND
Garde d'enfants	Les enfants du bénéficiaire	x	x	x	22 €/heure
Accompagnement à l'école/activités extrascolaires		x	x	x	22 €/heure
Garde des ascendants	Les ascendants du bénéficiaire	x	x	x	22 €/heure
Aide ménagère	Le bénéficiaire	–	x	x	22 €/heure
Garde malade		–	x	x	22 €/heure
Livraison de courses		–	x	x	25 €/livraison
Portage de repas		–	x	x	
Livraison de médicaments		–	x	x	
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aide et accompagnement du bénéficiaire pour favoriser la guérison et prévenir les rechutes.	–	x	x	250 €
Frais de transport	Pour les déplacements du bénéficiaire.	x	x	x	Frais réels dans la limite de 25 € par course
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile du bénéficiaire.	–	x	x	350 €/bilan
Bilan nutritionnel	Bilan pour permettre au bénéficiaire de connaître les adaptations éventuelles à apporter à ses habitudes alimentaires.	–	x	x	50 €/bilan 30 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement du bénéficiaire afin de le guider dans les mesures pouvant être mise en œuvre pour l'aider.	x	x	x	145 €/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins du bénéficiaire en matière d'accompagnement et soutien psychologique.	x	x	x	300 €/bilan
Suivi psychologique	Le bénéficiaire	x	x	x	45 €/heure
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact du coup dur sur la vie quotidienne du bénéficiaire et actions à mettre en œuvre pour l'aider à y faire face/points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	x	x	x	200 €/coaching
Second avis médical	Le bénéficiaire	–	x	x	350 €/dossier
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de formuler une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).					

Pack « Aidant »

Objet	Aide financière à l'aidant d'un proche en situation de perte d'autonomie ou d'un enfant handicapé.
Période de validité	Année 2018 (<i>reconductible, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine</i>)
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV-1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV-2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui remplissent les conditions définies par l'annexe IV-1 ou IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine permettant de bénéficier d'un maintien gratuit ou payant du régime frais de santé après la rupture de leur contrat de travail ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide. 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS. 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs permettant de montrer qu'il est aidant d'un enfant handicapé ou d'un proche en situation de perte d'autonomie (l'aidé) pour lequel aucune demande de pack aidant n'a été acceptée antérieurement (voir définition de l'aidant et de l'aidé). <p>Si le salarié ou l'ancien salarié et l'un de ses ayants droit aident la même personne, le pack « Aidant » ne peut pas être déclenché plusieurs fois pour la même personne aidée.</p> <p>Si un pack « Aidant » a déjà été attribué pour la personne aidée, l'octroi d'un second pack « Aidant » n'est pas possible (le demandeur peut faire une demande au titre du fonds social).</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide pendant la période de validité du pack « Aidant » en remplissant le formulaire prévu à cet effet, disponible sur le site internet de l'APGIS, et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies.
Montant	Montant maximum de l'aide = 750 € par personne aidée, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire au bénéfice de la personne aidée ou pour accompagner le bénéficiaire dans son rôle d'aidant et non remboursées par ailleurs.</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement (dans les 12 mois qui précèdent ou qui suivent la date de la demande d'aide sans pouvoir être antérieure au 1^{er} janvier 2018).</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Aidant » (cf. liste des prestations remboursables ci-après).</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a) à c) ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...).</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p>

Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Aidant » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>
-------------------	--

Définitions utiles au titre du pack « Aidant »

Aidant	Personne qui apporte seule, ou en complément de l'intervention d'un professionnel, l'aide humaine rendue nécessaire par la perte d'autonomie d'un proche ou d'un enfant handicapé, et qui n'est pas rémunérée pour cette aide.
Aidé	<p>Enfant handicapé ou proche dont la perte d'autonomie nécessite la présence d'une tierce personne pour l'accomplissement des tâches et activités de la vie quotidienne et qui relève des droits :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ou allocation adultes handicapés (AAE) ; – ou à la prestation de compensation du handicap (PCH) ; – ou à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 3.
Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par l'annexe IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Aidant » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur	Date de la demande d'aide telle que définie ci-dessus.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui précèdent et qui suivent la date de la demande d'aide, sans pouvoir être antérieurs au 1 ^{er} janvier 2018.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS

**Liste des dépenses remboursables et budget unitaire maximum de prise en charge
au titre du pack « Aidant » (incluant les charges et taxes de toute nature)**

NATURE des actions	DÉFINITION DES ACTIONS et précisions sur la/les personnes concernées	PLAFOND
Garde d'enfants	Concerne les enfants de l'aidant afin de lui permettre de s'occuper de l'aidé.	22 €/heure
Accompagnement à l'école/activités extrascolaires		22 €/heure
Aide ménagère	Concerne l'aidé afin d'alléger la charge de travail de l'aidant.	22 €/heure
Garde des ascendants		22 €/heure
Garde malade		22 €/heure
Livraison de courses		25 €/livraison
Portage de repas		
Livraison de médicaments		
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aides et accompagnement dispensés à l'aidé dans un objectif de prévention de la perte d'autonomie.	250 €
Frais de transport	Pour les déplacements de l'aidé pour raison médicale.	Frais réels dans la limite de 25 € par course
	Pour les déplacements de l'aidant pour se rendre auprès de l'aidé.	Frais réels, dans la limite du plafond de 750 €
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile de l'aidé.	350 €/bilan
Bilan nutritionnel	Bilan au bénéfice de l'aidé pour permettre à l'aidant de connaître les adaptations éventuelles à apporter aux habitudes alimentaires de l'aidé + suivi éventuel.	50 €/bilan 30 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan au bénéfice de l'aidé permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement en prenant en compte les problématiques de la personne concernée afin de guider l'aidant dans les mesures à mettre en œuvre au bénéfice de l'aidé.	145 €/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins de l'aidant en matière d'accompagnement et de soutien psychologique	300 €/bilan
Suivi psychologique	Suivi au bénéfice de l'aidant.	45 €/heure
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact de la situation d'Aidant sur sa vie quotidienne et actions à mettre en œuvre pour faire face au rôle d'aidant/points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	200 €/coaching
Téléassistance	Prise en charge des frais de téléassistance pour l'Aidé.	25 €/mois
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de faire une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).		

Pack « PRÉVENTION »

Objet	Remboursement des vaccins et tests de dépistage pour favoriser la prévention des maladies.
Période de validité du Pack « Prévention »	Année 2018 (reconductible, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine).
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV-1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV-2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui remplissent les conditions définies par l'annexe IV-1 ou IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine permettant de bénéficier d'un maintien gratuit ou payant du régime frais de santé après la rupture de leur contrat de travail ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande de remboursement. 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS. 3. Le bénéficiaire doit adresser ses demandes de remboursement à l'APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 et à 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les justificatifs des dépenses engagées.
Prestations de prévention	<p>Prévention des maladies : remboursement des vaccins non remboursés dans la limite de 50 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Dépistage : remboursement des tests de dépistages non remboursés dans la limite de 150 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Maternité : remboursement des tests d'ovulation et des tests de grossesse.</p>
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs. b) La prestation doit avoir été réalisée pendant la période de validité du pack « Prévention ». c) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées. Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans le respect du plafond en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Prévention » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Prévention »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par l'annexe IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date du fait générateur (date de survenance)	Date à laquelle les frais ont été exposés (date d'achat/date du dépistage...).
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Prévention » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS

Fonds social de la pharmacie d'officine

Objet	<p>Aide exceptionnelle ayant un caractère de secours, attribuée sur étude de dossier par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la Sous-commission « Prévoyance ».</p> <p>L'aide au titre du fonds social est attribuée en fonction de critères objectifs (notamment revenus) pour aider le bénéficiaire à faire face aux dépenses rendues nécessaires par son état de santé ou son handicap. Elle intervient dans la limite des frais réels restant à la charge du bénéficiaire après intervention des régimes obligatoires et complémentaires d'assurance maladie et des autres aides sociales éventuelles obtenues par le bénéficiaire.</p> <p>Les décisions d'attribution des aides du fonds social ne sont susceptibles d'aucun recours.</p>
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de prévoyance ou de santé défini à l'annexe IV-1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV-2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux qui remplissent les conditions définies par l'annexe IV-1 ou IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine permettant de bénéficier d'un maintien gratuit ou payant du régime frais de santé après la rupture de leur contrat de travail ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide. 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur, y compris en cas de liquidation judiciaire...) doit être à jour du paiement des cotisations HDS. 3. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du fonds social en remplissant le formulaire prévu à cet effet disponible sur le site internet de l'APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 et à 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les documents nécessaires à l'étude du dossier par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, et notamment la copie du dernier avis d'imposition.
Montant de l'aide	Montant décidé par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine après étude de dossier et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs.</p> <p>b) Les prestations à rembourser doivent correspondre aux prestations pour lesquelles la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine a accordé une aide. Les prestations susceptibles d'une aide au titre du fonds social sont notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dépenses de santé restant à charge du bénéficiaire après remboursement de l'assurance maladie, du régime complémentaire frais de santé et du régime supplémentaire éventuel ; – dépenses engagées pour aménager le domicile en cas de handicap du bénéficiaire ; – dépenses remboursables au titre du pack « Aidant », « Coups durs » ou « Prévention » lorsque le bénéficiaire a épuisé le forfait alloué au titre du pack mais que sa situation nécessite une aide supplémentaire... <p>c) Lorsque l'intervention porte sur des dépenses non encore réalisées et pour lesquelles le bénéficiaire a fourni un devis. Le bénéficiaire doit transmettre les justificatifs des dépenses engagées dans les 12 mois suivant la date à laquelle la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine a accordé l'aide au titre du fonds social.</p>
Montant remboursé	<p>Montant accordé par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, dans la limite des frais réels exposés et restant à charge du bénéficiaire et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du fonds social

Définition des ayants droit au titre du HDS	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV-1 et IV-2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande d'intervention au titre du fonds social (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour payer la prestation	APGIS, sur décision de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la Sous-commission « Prévoyance ».

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 20 JUILLET 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

NOR : ASET1851104M
IDCC : 478

Entre :

ASF,

D'une part, et

UNSA ;

FSPBA CGT ;

BANQUE CFDT ;

FEC FO ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} octobre 2018, les dispositions de l'annexe IV du livre I^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1^{er} octobre 2018, la valeur du point est de 54,224 € ; celle de la somme fixe est de 6 156,62 €. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
230	18 629
235	18 900
240	19 171
245	19 442
250	19 713
265	50 526

COEFFICIENT	MONTANT
280	21 340
295	22 153
310	22 967
325	23 780
340	24 593
350	25 136
360	25 678
400	27 847
450	30 558
550	35 980
625	40 047
700	44 114
850	52 248
900	54 959

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 20 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

ACCORD DU 25 AVRIL 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851117M

IDCC : 3090

Entre :

SNES ;

PRODISS ;

SMA ;

FSICPA ;

SCENES,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SAMUP ;

SNM FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNLA FO ;

SNAPS CFE-CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

La CPPNI est une instance de régulation sociale et économique. Elle contribue à la pérennisation d'un cercle vertueux qui rend compatible les objectifs économiques et les aspirations sociales des entreprises et de leurs salariés. Elle a pour rôle de préserver les spécificités des métiers de la branche et l'écosystème du secteur du spectacle vivant privé.

Les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et ont souhaité mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche dans le respect de ses spécificités.

Par le présent accord, conformément à la loi, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur du spectacle vivant privé.

Compte tenu de son objet, le présent accord s'applique indifféremment à l'ensemble des entreprises de la branche. Pour cette raison, il ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, il est rappelé que la branche est très majoritairement composée d'entreprises de moins de 50 salariés et que les entreprises de 50 salariés et plus sont rares.

La branche a pour missions :

- de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties individuelles et collectives qui leur sont applicables ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Article 2

Mise en place de la CPPNI

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les signataires du présent accord mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du spectacle vivant privé.

La CPPNI du spectacle vivant privé vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire du spectacle vivant privé et à la commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords telle que prévue par les articles XVI.6

et suivants de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Ainsi, le présent accord annule et remplace les articles XVI.5 à XVI.11 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant par les articles suivants :

« Article XVI.5

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article XVI.5.1

Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont celles, d'ordre public, définies par les textes en vigueur. Conformément aux textes en vigueur, ses attributions sont les suivantes :

- négociations, notamment celles mentionnées au chapitre du titre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail ;
- donner son avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail : prendre l'initiative à une majorité de 1/3 des organisations syndicales représentatives et de 1/3 des organisations patronales représentatives, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques ;
- veille en matière d'emploi et des conditions de travail.

Article XVI.5.2

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises de la branche du spectacle vivant privé doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Elles devront également transmettre les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel.

Ces conventions et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel sont transmis à l'adresse numérique ou postale de la CPPNI :

CPPNI Spectacle Vivant Privé C/o SNES, 48, rue Sainte-Anne, 75002 Paris
cppni@spectaclevivantprive.org

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 XVI.5.3

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

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

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Sauf lorsque la CPPNI est réunie en commission mixte, la présidence de la CPPNI est assurée à chaque réunion alternativement par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. Au sein de chaque collège, la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles, lorsque son tour est venu, ne soit pas représentée ou déclare ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas, elle perd le bénéfice du droit de présider jusqu'au prochain tour et la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

Le secrétariat est assuré par une organisation patronale désignée paritairement par les membres de la CPPNI.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de fonctionnement de la CPPNI sont déterminées par un règlement intérieur qui sera discuté au plus tard lors de la première réunion de la CPPNI, selon un calendrier qui sera fixé lors de la première réunion.

Le règlement intérieur de la CPPNI abordera notamment les thèmes suivants :

- la représentation de la branche auprès des pouvoirs publics ;
- l'articulation de la CPPNI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CPPNI transmet à la CPPNI toutes les saisines dont elle fait l'objet.

Article XVI.5.4

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche par un arrêté du ministre du travail.

Article XVI.5.5

Participation des salariés mandatés aux réunions de la CPPNI et groupes de travail paritaires

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 15 jours avant la date de chaque commission.

L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle et/ou de l'entreprise.

b) Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPPNI sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnités est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre XV.3° du corps commun de la convention collective. »

Article 3

Entrée en vigueur et durée du présent accord

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

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 4

Publication. – Extension de l'accord

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notifié aux organisations syndicales et patronales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

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 25 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 23 JANVIER 2018
RELATIF À LA FUSION DE CHAMPS D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU CAMPING
ET DE LA CONVENTION DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE SPORTS-LOISIRS

NOR : ASET1851108M
IDCC : 1557

Entre :

DICA ;

USC,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des conventions collectives. En raison de l'objectif de restructuration des branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salariés, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ; le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a en effet profondément évolué au cours de 2 dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution ; les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont ainsi parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la convention collective du commerce sport-loisirs.

Réunis en commission paritaire commune le 23 janvier 2018, puis en commission paritaire des industries du camping le 27 février 2018 et en commission paritaire sports-loisirs le 29 mars 2018, les signataires du présent accord ont donc décidé du regroupement de leur convention collective.

Ce regroupement de champs est réalisé en application de l'article L. 2261-33 du code du travail. Il est expressément prévu que la dénomination de la convention collective de rattachement intègre la notion de fabrication.

Selon les dispositions du code du travail, une période de négociation d'une durée maximale de 5 ans est ouverte afin de définir les dispositions harmonisées.

Article 1^{er}

Fusion des champs d'application

Il est décidé de fusionner, selon les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les champs d'application de la convention collective nationale des industries du camping (IDCC 1618) et de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la convention collective de rattachement.

Article 2

Négociation d'accords d'harmonisation

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées engageront sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles, négociations qui devront intervenir dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un groupe de travail sera constitué, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou l'autre branche (soit 9 représentants au total) et d'un nombre équivalent de représentants des entreprises. La première réunion est fixée au 17 avril 2018.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Dispositions finales

L'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnel intérimaire
Personnel permanent

ACCORD DU 25 MAI 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851103M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FO ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application des dispositions de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

Ces deux articles prévoient l'obligation de mise en place dans chaque branche d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et conditionnent l'extension des accords conclus à compter du 1^{er} janvier 2018 au respect de cette obligation.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche constatent l'existence d'une commission paritaire de négociation qui se réunit régulièrement ainsi qu'une commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) dont l'une des attributions est d'interpréter une disposition intéressant le travail temporaire.

Le présent accord a pour finalité de formaliser la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les prérogatives telles que définies par la loi sont pour la plupart remplies de fait par les 2 commissions susvisées.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Les parties signataires conviennent qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, la CPPNI se substitue à la commission paritaire de branche et reprend partiellement les attributions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) créée par l'accord du 8 novembre 1984, uniquement en matière d'interprétation des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

La CPPN-TT conserve ses autres attributions telles que prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

La CPPNI se réunit dans les conditions prévues par le présent accord :

- en section « négociation de branche » ;
- en section « interprétation » si nécessaire.

La mise en place de la CPPNI ne remet pas en cause la possibilité de solliciter l'autorité administrative en vue de provoquer une réunion en commission mixte paritaire dans les conditions fixées à l'article L. 2261-20 du code du travail.

Article 2

Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle représente la branche notamment dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche sans préjudice des missions confiées à la commission paritaire nationale de santé et sécurité au travail (CPNSST) par l'accord du 3 mars 2017 ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par les dispositions légales en vigueur. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'un accord collectif, à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, ou, à la demande d'un salarié dans les conditions précisées à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984 précité.

Article 3

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement de deux collèges :

- un collège salarié comprenant des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- un collège employeur comprenant des représentants désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.

Lorsque la CPPNI se réunit :

- en section « négociation de branche », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 3 personnes ;
- en section « interprétation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter au maximum par 2 personnes.

Pour les deux sections, la délégation patronale est composée d'un même nombre total de représentants.

La CPPNI peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur les thèmes particuliers relevant de ses missions. Ces groupes de travail paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche.

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1

Présidence

La présidence de la CPPNI réunit en section « négociation » est assurée par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

La présidence de la CPPNI réunit en section « interprétation » est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale représentative dans la branche et par un représentant de l'organisation patronale représentative dans la branche.

Article 4.2

Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation patronale représentative.

Article 4.3

Organisation des réunions

La CPPNI se réunit en section « négociation paritaire » autant que de besoin et *a minima* trois fois par année civile.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

Lorsque la CPPNI se réunit en section « interprétation », les modalités de saisine de la commission et les règles de prise de décision sont celles prévues à l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Dans ce cas, le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Article 5

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, leurs accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, travail à temps partiel, travail intermittent...), aux repos quotidiens, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces accords d'entreprise à la CPPNI et informe les autres signataires de ces accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms, et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords d'entreprise sont transmis à la CPPNI par voie électronique à l'adresse suivante : accordstt@observatoire-interim-recrutement.fr.

La CPPNI accuse réception des accords d'entreprise transmis.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche du travail temporaire.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

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

Article 8

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

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

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

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT DU 14 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À L'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 14
DE L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015

NOR : ASET1851122M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 14 décembre 2015 signé par l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs, la branche du travail temporaire a mis en place un régime obligatoire de frais de santé au bénéfice des salariés intérimaires.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux ont adapté les stipulations de l'accord du 14 décembre 2015 par l'avenant n° 1 en date du 30 septembre 2016.

Face aux erreurs de compréhension et afin de tenir compte des demandes d'éclaircissement exprimées par les partenaires sociaux, les parties ont souhaité confirmer le sens qu'elles ont entendu donner à l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016.

Article 1^{er}

Interprétation de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015 tel que modifié par l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016

L'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 14 « Fonds de solidarité et de mutualisation. – Engagements » au titre du haut degré de solidarité :

« Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1^{er} juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Ce taux passera à 4 % dès que les conditions techniques le permettront et au plus tard le 1^{er} juillet 2016, entraînant ainsi l'augmentation de la cotisation d'assurance de 1 %.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La fraction du fonds de solidarité correspondant à la part employeur des cotisations est affectée au financement de la mutualisation du montant destiné à la prise en charge, mentionnée à l'article 2.1, d'une partie la cotisation d'assurance maladie complémentaire souscrit à titre personnel par les salariés intérimaires ne totalisant pas plus de 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois et dont la durée du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois. »

L'avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires stipule en son article 5 « Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé, révision » de l'article 14 :

« L'article 14 est modifié ainsi :

14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédant celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1. »

Les signataires rappellent que dans le cadre de la recommandation instituée par la branche, l'accord collectif doit présenter un « haut degré de solidarité ». Pour comporter un degré élevé de solidarité, un accord de branche doit prévoir la part des cotisations qui sera affectée au financement des prestations à caractère non directement contributif, cette part devant être au moins égale à 2 % des cotisations.

Ainsi, la branche du travail temporaire a décidé de porter à 4 % le taux de la cotisation d'assurance destiné au financement du fonds de solidarité et de mutualisation. La fraction du fonds de solidarité excédant le minimum légal de 2 % est, pour ce qui concerne la part patronale, affectée au financement du versement santé. Par le présent avenant, les parties entendent confirmer que cette fraction n'est donc financée que par la part patronale des cotisations d'assurance.

Article 2

Date d'effet et durée

Le présent avenant, qui a pour seul objet de préciser le sens de l'article 14 de l'accord du 14 décembre 2015, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2016, a un caractère interprétatif. En conséquence, il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur de ces dernières dispositions qu'il interprète. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 14 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 13 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2000
RELATIF À L'UTILISATION DE LA CONTRIBUTION DE 0,3 %

NOR : ASET1851110M

Entre :

PRISM EMPLOI,

D'une part, et

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisme qui assure le régime de prévoyance des salariés intérimaires (AG2R Réunica Prévoyance), ne collecte plus la contribution affectée au FASTT et au financement du paritarisme FASTT depuis le 1^{er} janvier 2017 partiellement, et depuis le 1^{er} janvier 2018 pour sa totalité.

En conséquence, les organisations signataires du présent avenant sont conduites à modifier l'accord du 24 novembre 2000 relatif à l'utilisation de la contribution de 0,3 % instituée par l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, lui-même modifié par l'avenant du 26 septembre 2002. Ce premier avenant ayant fait l'objet d'un avenant en date du 16 décembre 2002.

Les parties signataires conviennent donc des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3

À compter du 1^{er} janvier 2018, le 1^{er} paragraphe : « Le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme sont collectés par la structure sommitale du groupe auquel appartient l'organisme qui assure le régime de prévoyance des intérimaires non cadres, hors rentes éducation, désigné par accord de branche. Une convention précisant les modalités de collecte est signée entre les organisations signataires du présent accord et ladite structure sommitale. » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le 0,146 % affecté au FASTT et le 0,004 % affecté au financement du paritarisme pour le suivi des actions du FASTT sont collectés par le FASTT.

Dans le cadre d'une période de transition, au cours de l'année 2017, ces contributions sont collectées dès le 1^{er} janvier 2017 par le FASTT, auprès des entreprises n'étant alors plus souscriptrices du contrat de prévoyance des salariés intérimaires auprès d'AG2R Réunica Prévoyance ».

Le reste de l'article 3 est inchangé.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 4

Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180460-001118
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
