

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/48 DU 15 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° 48

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/48

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 20 juillet 2018 portant révision de la convention collective nationale.....	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 120 du 9 juillet 2018 relatif aux congés familiaux.....	14
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 121 du 9 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	16
Cinéma (production) : avenant du 12 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	20
Groupeement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant) : accord du 30 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle (annexe 4)	26
Groupeement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant) : avenant n° 1 du 27 avril 2017 à l'accord du 30 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle (annexe 4)	34
Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 20 du 26 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	40
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'avenant du 2 octobre 2017 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	46
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'avenant du 2 octobre 2017 relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé des salariés.....	48
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de 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 et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité	50
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'avenant du 4 décembre 2017 relatif à la recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité et des régimes de frais de soins de santé et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité	52

Ports et manutention : accord du 24 mai 2018 relatif à la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire pour une nouvelle période d'une année	54
Ports et manutention : protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire	56
Ports et manutention : protocole d'accord du 24 mai 2018 relatif au fonctionnement du régime de retraite (loi Eckert)	57
Propreté (entreprises) : avenant n° 13 du 19 septembre 2018 modifiant les articles 4.7.4, 4.7.5, 4.7.6 de la convention collective et créant l'article 6.3.7	59
Propreté (entreprises) : avenant n° 14 du 19 septembre 2018 portant sur le droit syndical et modifiant les articles 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 6.2.7 de la convention collective et créant les articles 2.1.5, 2.1.6 et 2.1.7	62
Sucreries-distilleries (raffineries) : accord du 1 ^{er} juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI	68
Sucreries-distilleries (raffineries) : accord de méthode du 1 ^{er} juin 2018 relatif à l'adaptation de la convention collective aux nouvelles dispositions législatives	75
Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) : accord du 6 avril 2018 relatif à la modification de l'article 15 de la convention collective	78
Tourisme (organismes) : avenant n° 25 du 17 juillet 2018 modifiant l'article 13 de la convention collective	79
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 71 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	82
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 73 du 28 juin 2018 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018	86
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 46 du 28 juin 2018 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	87

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 20 JUILLET 2018

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1851153M

IDCC : 1285

Entre :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

FORCES MUSICALES ;

FSICPA,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT,

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 » instaure la fusion des institutions représentatives du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social et économique ».

Cette nouvelle instance possède des attributions variant selon les effectifs de l'entreprise dont les seuils sont définis par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

Le comité social et économique peut être mis en place dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2018 et devra être instauré au plus tard avant le 31 décembre 2019. Durant cette période transitoire, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises de la branche présenteront soit une forme de comité social et économique soit des formes d'instances connues avant la réforme (délégués du personnel, délégation unique du personnel, comité d'entreprise conventionnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

La convention collective, qui aménage des dispositions spécifiques en matière d'institutions représentative du personnel dans la branche, nécessite donc d'être adaptée au regard de ce nouveau cadre législatif et réglementaire.

Le présent accord prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

Article 2

Adaptation des seuils

Article 2.1

L'article II.6.4 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans la première phrase, les mots « 10 salariés ou moins de 10 salariés » sont remplacés par « moins de 11 salariés » et les mots « délégués du personnel » par « représentant du personnel ».

L'article II.6.4 devient :

« Dans les entreprises qui emploient moins de 11 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel titulaire pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Sur les lieux de production non permanents, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un salarié comme délégué syndical temporaire pour la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pendant la durée de la production, montage et démontage compris. »

L'article II.10 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégué du personnel » sont remplacés par « représentant élu du personnel ».

Au deuxième tiret, les mots « de plus de 25 » sont remplacés par « d'au moins 25 ».

L'article II.10 devient :

« Représentant de section syndicale

- dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un représentant élu du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heure spécifique ;

- dans les entreprises d'au moins 25 salariés et de moins de 50 salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non représentant élu du personnel.

Ce dernier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures de délégation par mois.

- Dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 2.2

L'article III.1.1 de la convention collective est modifié comme suit :

Les mots « délégués du personnel » sont remplacés par « représentants élus du personnel » dans l'ensemble de l'article III.1.1 ;

Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa, la phrase suivante est supprimée : « Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les établissements visés et à la date prévue par les nouveaux textes »

Dans le troisième alinéa, les mots « l'article L. 2313-1 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 2312-1 à L. 2312-7 du code du travail » ;

Dans le sixième alinéa, à la suite de « Le scrutin désignera : » :

- les mots « de 5 à 10 salariés » sont remplacés par « d'au moins 5 à moins de 11 salariés » ;
- les mots « de 11 à 25 salariés » sont remplacés par « d'au moins 11 à moins de 25 salariés » ;
- les mots « de 25 à 50 salariés » sont remplacés par « d'au moins 25 à moins de 50 salariés » ;
- les mots « de 51 à 99 salariés » sont remplacés par « d'au moins 50 à 74 salariés, ».

Dans le septième alinéa, le mot « CNPCIV » est remplacé par « CPPNI ».

L'article III.1.1 devient :

« Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les représentants du personnel sont élus pour 2 ans.

Les conditions de leur élection et de leur protection seront conformes à la législation en vigueur. La mission des représentants élus du personnel est définie par les articles L. 2312-1 à L. 2312-7 du code du travail et l'article III.1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre I^{er}, du livre III du code du travail. Elle se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1^{er} janvier et le 31 mars et 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Un protocole d'accord sera signé afin de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le scrutin désignera *a minima* :

par extension de la loi,

- 1 représentant du personnel dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 5 à moins de 11 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins un CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises d'au moins 11 à moins de 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises d'au moins 25 à moins de 50 salariés ;
- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises d'au moins 50 à 74 salariés.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. Afin de permettre à la CPPNI (cf. article I.6) de remplir sa mission de collecte des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui communiquer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »

Article 2.3

L'article III.1.3 de la convention collective est modifié comme suit :

Le quatrième paragraphe de l'article III.1.3 est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégué(s) du personnel » sont remplacés par « représentant(s) élu(s) du personnel ».

Dans le quatrième alinéa, les phrases : « Les délégués du personnel titulaire [...] consommées par le titulaire » sont remplacés par :

- « Dans les entreprises de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. » ;
- les mots « plus de 50 salariés » sont remplacés par « au moins 50 salariés » ;
- les mots « en outre » sont supprimés ;
- les mots « et d'une délégation unique » sont remplacés par « qu'il existe une délégation unique ».

Dans le quatrième alinéa, sont ajoutés les tirets suivants :

- « – dans les entreprises de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures et le suppléant 5 heures. Le suppléant dispose d'une voix délibérative.
- dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures de chaque titulaire est porté à 20 heures. »

L'article III.1.3 devient :

- « Dans les entreprises de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés : lorsque les représentants du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heures par mois ;
- dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dont les attributions sont définies à l'article III.2.2 et qu'il existe une délégation unique du personnel, le crédit d'heures du délégué du personnel est porté à 20 heures.
- dans les entreprises de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures et le suppléant 5 heures. Le suppléant dispose d'une voix délibérative.
- dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III.2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures. »

Article 2.4

L'article III.1.4 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégués du personnel » ou « délégués » sont remplacés par « représentants élus du personnel »

Dans l'alinéa 5, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettant... » sont remplacés par « les représentants élus du personnel émettent un avis ».

Dans l'alinéa 6, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, c'est au délégué du personnel que la direction devra fournir... » sont remplacés par « La direction devra fournir aux représentants élus du personnel... »

Dans l'alinéa 7, les mots « En l'absence de comité d'entreprise... » sont supprimés.

Dans l'alinéa 9, les mots « En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),... » sont remplacés par « En l'absence de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)... »

Dans l'alinéa 10, les mots « En l'absence de comité d'entreprise... » sont supprimés.

L'article III.1.4 devient :

« Article III.1.4

Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les organisations signataires s'accordent pour souhaiter que les représentants élus du personnel soient largement associés à la définition de la politique et des orientations générales de l'entreprise. Les formes de cette concertation, compte tenu de la variété des statuts juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions professionnelles des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être obligatoirement soumises à l'avis préalable des représentants élus du personnel dès lors qu'elles concernent, d'une façon générale, les conditions d'emploi et de travail (notamment celles de nature à affecter le volume et la structure des effectifs) ou la qualité de la vie dans l'entreprise. Cette consultation intervient en particulier pour la fixation de la période des congés payés, avant tout licenciement individuel quel qu'en soit le motif (sauf cas de faute grave ou lourde) et avant tout licenciement collectif.

Les représentants élus du personnel sont obligatoirement informés des embauches et remplacements prévus. Ils sont consultés sur les créations des postes envisagées par la direction.

Les représentants élus du personnel émettent un avis préalable sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur, la modification des horaires de travail, les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à celle d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de construction :

La direction devra fournir aux représentants élus du personnel tous les renseignements utiles sur l'affectation envisagée de cette contribution : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la destination des logements réservés, ainsi que, le cas échéant, les noms des affectataires, des bénéficiaires de subventions ou de prêts, les conditions de ceux-ci, etc.

Formation professionnelle et formation permanente et continue :

La direction devra consulter les représentants élus du personnel sur toutes les matières relevant de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

Les représentants élus du personnel pourront émettre toutes suggestions sur ces matières : contenu, organisation et pédagogie des stages, nombre et choix des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes sug-

gestions susceptibles d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ils sont consultés sur toutes les mesures envisagées dans ces domaines et l'information la plus large leur est due.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :

- la gestion économique et financière (budget, investissement, prix) ;
- la gestion technique de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des attributions dans le domaine économique implique que les représentants élus du personnel auront communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des documents établis à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des commissaires aux comptes.

En outre, la direction leur fournira chaque trimestre une note indiquant les résultats d'exploitation du trimestre précédent et le programme des activités pour le trimestre à venir.

En dehors des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au conseil d'administration, cette représentation au sein des instances constitutives fera l'objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national établiront d'un commun accord le cadre type d'un rapport qui sera fourni chaque année par la direction aux représentants élus du personnel et qui comprendra :

- une note sur l'amélioration des conditions de travail ;
- une note sur l'hygiène et la sécurité ;
- une note sur l'évolution et la structure des salaires ;
- un compte rendu d'activité donnant notamment les résultats financiers et statistiques de l'exercice écoulé : productions, accueils, animations et faisant ressortir l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rapport pourra être différente de celle de l'exercice social (saison au lieu de l'année civile par exemple).

Formes et délais

La direction facilitera dans toute la mesure de ses moyens l'exercice des diverses attributions des représentants élus du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des responsables concernés, les explications qui leur seraient nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les représentants élus du personnel pourront poser à ces responsables, de leur propre initiative, toute question entrant dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils pourront choisir tout conseil qu'ils jugeront utile à l'interprétation des documents qui leur seront communiqués.

Sauf circonstances exceptionnelles, les communications aux représentants élus du personnel sont faites par écrit. Les représentants élus du personnel disposent en règle générale d'un délai de 48 heures pour émettre leur avis.

Toutefois, ce délai est porté à :

- 1 semaine franche, lorsque cet avis concerne des mesures modifiant les conditions d'emploi et de travail ou le compte rendu trimestriel d'activité ;

- 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les licenciements individuels pour motif économique, les licenciements collectifs quel qu'en soit le motif, une restructuration de l'entreprise. »

Article 2.5

L'article III.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Article III.2

Le titre de l'article III.2 « le comité d'entreprise » est remplacé par « comité social et économique ».

Le premier alinéa de l'article III.2 est supprimé :

L'article III.2.1 est modifié comme suit : les mots « comité d'entreprise » ou « comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés » sont remplacés par « comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés ».

Le premier alinéa de l'article III.2.1 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa, les phrases « Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise... » sont remplacées par « dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique... ».

Après le premier alinéa, il est ajouté « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Dans le même paragraphe, l'article « L. 434-81 » est remplacé par « L. 2315-61 ».

Dans le troisième alinéa, les mots « comité d'entreprise » sont remplacés par « comité social et économique ».

L'article III.2.1 devient :

« Article III.2.1

Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité social et économique.

Un comité social et économique peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS. »

Article 2.6

L'article III.2.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Le titre de l'article III.2.2 « comité d'entreprise conventionnel dans les entreprises de moins de 50 salariés » est remplacé par « comité social et économique conventionnel dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés ».

La phrase suivante est ajoutée avant « Sauf s'il a été constaté... » :

« Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III.1.4 et définies ci-dessous. »

Les mots « délégués du personnel » sont remplacés par « représentants élus du personnel »,

Les mots « de 10 salariés au moins et de 50 au plus » sont remplacés par « d'au moins 11 et moins de 50 salariés »

Les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel »

Dans le paragraphe 2 les mots : « l'article L. 434-6 du code du travail alinéa 1^{er} » sont remplacés par « les articles L. 2315-78 à L. 2315-96 ». Les mots : « l'article L. 434-8 du code du travail alinéa 1^{er} » sont remplacés par « l'article L. 2315-61 ».

L'article III.2.2 devient :

« Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III.1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté carence aux deux tours des élections des représentants élus du personnel, un comité social et économique conventionnel est constitué au sein des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2 % inscrite à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité social et économique conventionnel peut se faire assister d'un expert-comptable pour accomplir les missions prévues aux articles L. 2315-78 à L. 2315-96 du code du travail.

Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

- accord de l'employeur ;
- mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

L'accès aux documents de l'entreprise par l'expert désigné par le comité social et économique conventionnel ne peut s'effectuer que dans le strict cadre de sa mission spécifique. Cette mission fera l'objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité social et économique conventionnel ».

Article 2.7

L'article III.3.1.a de la convention collective est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés » sont remplacés par « d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés »

Dans tout l'article, les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel ».

L'article III.3.1.a devient :

« III.3.1.a. Entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé comité social et économique conventionnel (tel que défini à l'article III.2.1), l'entreprise verse au moins les contributions suivantes :

.../... »

À la fin de l'article, il est ajouté la phrase suivante : « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Article 2.8

L'article III.3.1.b de la convention collective est modifié comme suit :

Les mots « comité d'entreprise conventionnel » sont remplacés par « comité social et économique conventionnel ».

Les mots « de moins de 10 salariés » sont remplacés par « de moins de 11 salariés »

À la fin de l'article, il est ajouté la phrase suivante : « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

À l'alinéa 1^{er}, la phrase « Dans ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. » est remplacé par : « Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III.1.4. »

L'article III.3.1.b devient :

« III.3.1.b. Entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,25 % de la totalité des salaires bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique conventionnel. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III.1.4.

Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Article 3

Révision des titres II et III de la convention collective

Les titres II et III de la convention collective dans leur rédaction antérieure à la date de l'entrée en vigueur du présent accord continuent à produire des effets durant toute la durée des mandats en cours des anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE, CEC, DUP, etc.).

Ils cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres du comité social et économique.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un avenant transposant les nouvelles dispositions législatives en matière de représentation du personnel aux titres II et III de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Article 4

Modèles d'accords

Les signataires dudit accord s'entendent pour mettre en place un modèle de « protocole d'accord préelectoral » ainsi qu'un modèle d'accord régissant la constitution et les attributions du CSE et du CSEC.

Article 5

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en assurer le suivi.

Article 6

Notification. – Publication

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales 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 dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dénonciation

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

Fait à Paris, le 20 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 120 DU 9 JUILLET 2018

RELATIF AUX CONGÉS FAMILIAUX

NOR : ASET1851166M
IDCC : 843

Entre :

CNBE,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 120 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Cet avenant n° 120 a pour objet de prendre en compte les durées de congés familiaux fixées par l'article L. 3142-4 du code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 afin d'adapter les dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective intitulé : congés familiaux, sont annulées et remplacées par :

« Article 31

Congés familiaux

Les salariés bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

– mariage du salarié : 6 jours ;

- conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 6 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au foyer du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès d'un enfant du salarié : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'une sœur ou d'un frère : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour.

Dans les cas précédemment énumérés, à l'exception du mariage du salarié ou d'un Pacs, 1 jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 km du domicile du salarié, cette distance correspondant au trajet aller par l'itinéraire le plus court.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours d'absence sont accordés sans condition d'ancienneté.

Une autorisation d'absence est accordée :

- au titre de la présélection militaire, dans la limite de 3 jours ;
- au titre de toute période en tant que réserviste.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle si la période d'essai est achevée. »

Article 2

Durée

Le présent avenant n° 120 a une durée indéterminée.

Article 3

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 121 DU 9 JUILLET 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851167M
IDCC : 843

Entre :

CNBE,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter les dispositions de l'article 8 relatives à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales, afin de les rendre conformes aux missions nouvelles confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation instaurée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » et plus particulièrement de son article 24 et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariées, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises.

Les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Ainsi, le titre de l'article 8 devient désormais « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle – CPNEFP ».

Les dispositions relatives à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation deviennent (étant entendu que celles relatives à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle demeurent inchangées et porteront la numérotation 8.2).

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

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

La CPPNI est constituée :

- d'un collège salarié composé des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur.

Les membres du collège salarié de la CPPNI bénéficieront des dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale dans la limite de deux par organisation syndicale.

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail ; base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;

- les congés : congés payés et autres congés (congés d’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d’entreprise, etc.) ;
- le compte épargne-temps.

4° Elle interprète, à la demande d’une juridiction ou d’une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale.

5° Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d’une organisation syndicale d’employeurs ou de salariés.

6° Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la Loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels.

7° Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale.

Fonctionnement de la CPPNI

Réunions. – Périodicité

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l’atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courrier et par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l’année civile à venir lors de sa dernière réunion de l’année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l’une des organisations syndicales salariées ou employeur sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite en la forme recommandée avec avis de réception adressée à chacune des parties comportant les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

L’organisation matérielle des réunions (convocations, ordres du jour, documentation préparatoire, compte rendu des réunions,...) est assurée par la CNBF.

Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège « employeur ».

Transmission des accords d’entreprise

Les conventions et accords d’entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre de l’article 8.1 du présent article sont adressés par voie postale, accompagnés du CERFA « Élections CSE », à CPPNI C/o CNBF, 27, avenue d’Eylau, 75782 Paris Cedex 16 ou par e-mail à l’adresse cppni@boulangerie.org après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des Parties.

Saisine de la CPPNI en matière d’interprétation et de conciliation

La CPPNI sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d’employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Ces questions sont portées à l’ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il pourra se faire remplacer pour ladite réunion.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la commission et sera adressé sans délai aux parties.

La commission peut également 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 et selon les mêmes règles.

Article 2

Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les dispositions de l'article 8 relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ne sont pas modifiées à l'exception du sous-titre qui devient : « 8.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) »

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Publicité. – Dépôt et extension

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI
NOR : ASET1851164M
IDCC : 3097

Entre :

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Aux termes du présent avenant, les organisations de salariés représentatives et les organisations d'employeurs représentatives (également dénommées les « partenaires sociaux représentatifs ») dans la branche de la production cinématographique, parties au présent avenant, ont décidé d'adapter les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) à la notion de représentativité et aux missions confiées à la branche professionnelle, notamment celles intéressant la négociation, l'interprétation et la conciliation.

L'actuelle commission mixte paritaire de la production cinématographique est remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui assure les missions de représentation, d'appui conseil et de négociation prévues par les dispositions légales en vigueur et les missions d'interprétation et de conciliation prévues par les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC).

En particulier, les partenaires sociaux représentatifs conviennent que les missions de la CPPNI sont celles visées au jour de la signature des présentes par l'article L. 2232-9 du code du travail :

« Article L. 2232-9

I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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 peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. – La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

Dans ce but, le présent avenant annule et remplace les dispositions relatives aux commissions paritaires d'interprétation et de conciliation prévues à l'article 31, chapitre IX, titre I de la CCNPC et au chapitre IX, titre II de la CCNPC.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique (ou CCNPC).

Les partenaires sociaux représentatifs estiment que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Représentativité

2.1. Modifications générales

Dans l'ensemble des articles des titres suivants : titre I, titre II, titre III, titre IV et de tous les textes rattachés à la CCNPC, les locutions :

« les parties, les parties contractantes, les parties signataires, les partenaires sociaux »

sont remplacées en tant que de besoin par les locutions suivantes :

les « Organisations syndicales de salariés représentatives et les Organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la CCNPC » ou les « partenaires sociaux représentatifs de la branche de la CCNPC ».

2.2. Modification de l'article 11 du titre I

L'article 11 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique est remplacé par l'alinéa suivant :

« La représentativité des organisations représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

3.1. Modification de l'intitulé de l'article 9 du titre I. – Négociations de branche

L'intitulé de l'article 9 du titre I de la CCNPC est modifié comme il suit :

« Article 9

Négociations de branche et Instances Paritaires - CPPNI et CPPHSCT »

3.2. Modification de l'article 9 du titre I

Négociations de branche et Instances Paritaires - CPPNI et CPPHSCT :

Le 1^{er} paragraphe de l'article 9 est modifié comme il suit :

« 9.1. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la production cinématographique organiseront les négociations annuelle, triennale et quinquennale prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-18 du code du travail. »

Les deuxième et troisième paragraphes de l'article 9 sont inchangés.

Il est inséré à l'article 9 un 4^e et un 5^e paragraphes rédigés comme il suit :

« En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières énumérées ci-après, toute convention d'entreprise conclue postérieurement au présent accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la CCNPC, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (CCHSCT) exerce ses missions prévues par les dispositions de la CCNPC et des textes qui lui sont rattachés, y compris le protocole du 17 décembre 2007, sous la nouvelle dénomination : « Comité Paritaire de Prévention relatif à l'Hygiène, à la Sécurité et aux Conditions de travail de la production cinématographique » (CPPHSCT) qui remplace l'ancienne dénomination dans l'ensemble des dispositions précitées ».

Après le 5^e paragraphe, l'article 9 est complété comme il suit :

« 9.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée des représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche d'une part, et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche d'autre part.

9.3. Les missions de la CPPNI sont celles d'ordre public définies par la loi en vigueur.

Elles incluent l'ensemble des missions jusqu'alors exercées par la commission mixte paritaire de la production cinématographique, notamment en matière de négociation.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche. À ce titre, les accords d'entreprise susceptibles d'intervenir doivent être obligatoirement transmis pour information à la CPPNI. Les accords d'entreprise doivent respecter les salaires minima garantis incluant les majorations, tels que définis par les annexes aux différents titres de la CCNPC relatives aux salaires.

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

9.4. La présidence de la CPPNI est assurée par le représentant d'une des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, désigné par celles-ci.

Sur demande des partenaires sociaux représentatifs, la CPPNI peut être présidée par un représentant du ministre du travail et se réunit alors sur convocation du ministère du travail.

Le secrétariat de la CPPNI est géré par une des organisations représentatives des employeurs.

L'adresse numérique et postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est :

– cppni@productioncinematographique.fr ;

– 37, rue Étienne Marcel, 75001 Paris,

qui correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPPNI au jour de la signature du présent avenant.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPPNI est réservé aux organisations de salariés représentatives dans la branche et aux organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

9.5. En ce qui concerne la mission d'interprétation et de conciliation, la CPPNI se réunit en formation de « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » (CPIC).

9.5.1. Les membres, la présidence et la vice-présidence de la CPIC

Chaque organisation représentative dans la branche, membre de la CPPNI est membre de la CPIC. Chaque organisation représentative membre de la CPIC comprend une délégation de trois représentants maximum, dont la liste est transmise préalablement au secrétariat de la CPIC.

La CPIC est présidée alternativement tous les ans, soit par une organisation représentative du collège employeurs, désignée par les organisations représentatives du collège employeurs, soit par une organisation représentative du collège salariés, désignée par les organisations représentatives du collège salariés.

La vice-présidence est assurée par le collège n'assurant pas la présidence, qui désigne parmi les organisations de son collège l'organisation à laquelle est confiée la vice-présidence.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

9.5.2. Le secrétariat de la CPIC

Le secrétariat de la CPIC est pris en charge par l'organisation du collège employeurs investie du mandat, soit de la présidence de la commission soit de la vice-présidence de la commission compte tenu du principe de présidence alternée. Le secrétariat est établi au lieu du siège de l'organisation du collège employeurs en charge de la présidence ou de la vice-présidence de la commission.

La CPIC de la production cinématographique (IDCC 3097) a pour adresse numérique cpic@gmail.com.

L'adresse postale correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPIC.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPIC est réservé à ses membres tels que précisés à l'article 9.5.1 susvisé.

Le secrétariat de la CPIC a pour mission :

- d’enregistrer les coordonnées des membres de la délégation de chaque organisation siégeant au sein de la commission ;
- de traiter les demandes dont est saisie la commission, notamment en adressant les convocations et ordre du jour à l’ensemble de ses membres ;
- d’effectuer les diligences nécessaires en amont des réunions de la commission ;
- d’établir, de faire signer et de diffuser les procès-verbaux à l’ensemble des membres de la commission.

9.5.3. Saisine de la CPIC

La CPIC est obligatoirement saisie soit à l’initiative d’une ou plusieurs organisations des salariés représentatives dans la branche, soit à l’initiative d’une ou plusieurs organisations des employeurs représentatives dans la branche.

La lettre de saisine doit exposer sommairement son objet.

Toute lettre de saisine doit être adressée au président et au vice-président de la commission paritaire d’interprétation et de conciliation et envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à l’adresse du secrétariat de la CPIC.

Le secrétariat communique, par voie postale ou par voie électronique, la lettre de saisine à l’ensemble des membres de la CPIC.

Après concertation, le secrétariat adresse une convocation en vue de réunir la CPIC dans les meilleurs délais après réception de la lettre de saisine, c’est-à-dire dans les 15 jours suivants sa saisine.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code de l’organisation judiciaire et à celles réglementaires s’y rapportant, la CPIC peut également être directement sollicitée par les juridictions de l’ordre judiciaire, aux fins de rendre un avis motivé sur l’interprétation des dispositions conventionnelles.

9.5.4. Missions

(i) Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut être saisie de tout conflit collectif ou de tout différend individuel lié à l’application ou à l’interprétation de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Après saisine, le salarié et l’employeur parties au litige pourront être entendus par la commission ou se faire représenter par l’organisation représentative dans la branche de leur choix, qui devra alors justifier d’un mandat à cet effet.

En plus de la convocation adressée aux membres de la commission, le secrétariat convoque chacune des parties au litige.

Dans le cas d’un conflit collectif, sans préjudice du respect du droit de grève et par exception au paragraphe 9.5.3 ci-dessus, la commission doit être réunie au plus tard dans la semaine suivant la date de réception de la saisine.

À l’issue de sa réunion, la commission établit par l’intermédiaire de son secrétariat un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation, qu’elle transmet à l’ensemble de ses membres et aux parties intéressées.

(ii) Interprétation

La commission peut être saisie des difficultés relatives à l’interprétation du texte de la CCNPC.

Les réunions sont ouvertes à l’ensemble des représentants des organisations des employeurs représentatives dans la branche et des organisations des salariés représentatives dans la branche, dans les limites fixées à l’article 9.5.1.

Pour que les réunions se tiennent valablement, il est nécessaire qu'au moins deux organisations du collège employeurs et deux organisations du collège salariés soient présentes ou représentées. Si le quorum n'est pas atteint, une seconde réunion se tient sans aucune obligation de quorum, dans un délai maximum de 1 semaine. En cas d'indisponibilité d'une organisation, elle peut donner pouvoir à l'une des autres organisations issues de son collège.

À l'issue de la réunion de la commission, un projet de procès-verbal est établi. Il est soumis aux organisations présentes et représentées des deux collèges pour validation dans la semaine suivant sa réception. Il est ensuite transmis aux parties intéressées.

Dans le cas d'un accord unanime dans les deux collèges sur l'interprétation à donner à la ou les questions posées, le procès-verbal vaut avis de la commission et il pourra ensuite faire l'objet d'un avenant au texte de la CCNPC.

À défaut d'accord unanime, le procès-verbal de carence précise la position de chacune des organisations de salariés et d'employeurs présentes ou représentées. »

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Les parties au présent avenant conviennent que celui-ci entre en vigueur à l'expiration du délai prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition. Il est convenu que les parties demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail. L'avenant sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 12 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3228. – GROUPEMENT DES ARMATEURS
DE SERVICE DE PASSAGES D'EAU
(Personnel navigant)

ACCORD DU 30 JUILLET 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(ANNEXE 4)
NOR : ASET1950405M
IDCC : 3228

Entre :
GASPE,
D'une part, et
UGICT CGT ;
FNSM CGT ;
UFM CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 invitent les branches professionnelles à renégocier leurs accords en matière de formation pour les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et à la création du compte personnel de formation.

Sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, les organisations syndicales de marins et gens de mer représentatives et le GASPE ont souhaité convenir ensemble des objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle au sein de la branche.

L'accord a également pour objet de déterminer les actions relatives à la formation professionnelle continue que devront mettre en œuvre les entreprises relevant du champ d'application afin d'atteindre ces objectifs.

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux armements et personnels navigants (officiers et personnels d'appui) entrant dans le champ d'application de la convention collective du GASPE.

Cependant, seuls les armements relevant de l'article L. 6331-1 du code du travail sont concernés par les dispositions du présent accord relatives au financement de la formation professionnelle.

1.2. Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail sous réserve des dispositions légales entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2015 ou à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

1.3. Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande par les parties signataires.

L'accord portant révision du présent texte sera conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires, par une ou plusieurs des parties signataires.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des articles et annexes de l'accord. Elle peut être partielle et ne concerner que certains articles ou annexes. Dans ce cas, l'auteur de la dénonciation précise les articles et annexes concernés par sa dénonciation.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail. L'accord demeure en vigueur 1 an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 3 mois, ou jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Passé ce délai, l'accord cesse de produire ses effets.

2. Objectifs de la branche en matière de formation professionnelle continue

Chaque armement relevant de la branche devra se doter d'une politique de formation ayant pour objectifs :

- l'adaptation aux exigences en matière de brevets et certificats propres à la formation maritime ;
- l'adaptation aux exigences en matière de sécurité, de sûreté, d'hygiène, de protection de l'environnement et d'évolutions technologiques des navires ;
- le maintien de l'employabilité des salariés et le développement de leurs compétences permettant leur évolution professionnelle, facilitant leur déroulement de carrière et le développement de l'entreprise.

Les moyens mis en œuvre tiendront compte des instruments mis à disposition par la loi dans un souci de profit commun aux entreprises et aux salariés.

Les parties signataires rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications. À ce titre les

armements devront encourager l'accès à la formation pour tous, en veillant à respecter une stricte égalité de traitement entre homme et femme.

De même, conscients que le handicap peut constituer un frein à l'évolution professionnelle, les armements veilleront à encourager la formation professionnelle des salariés en situation de handicap afin d'assurer une égalité d'opportunité de développement professionnel.

Enfin, la branche considère qu'une attention particulière doit être accordée dans l'utilisation des instruments de formation à certains salariés considérés comme prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution réglementaire ou technologique ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- les salariés âgés de plus de 45 ans afin de leur permettre de maintenir un développement de carrière intéressant.

3. Dispositifs de la formation professionnelle

3.1.1. Plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Chaque armement établit un plan de formation annuel sur la base des orientations en matière de formation professionnelle qu'il définit.

Il s'efforce dans l'élaboration du plan de formation de tenir compte des objectifs définis dans le présent accord ainsi que des demandes individuelles qui auraient pu être formulées par les salariés notamment au cours des entretiens professionnels pour construire des actions de formation individuelles ou collectives.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant les règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.1.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser pour le réaliser des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le bilan de compétences peut trouver sa place dans un programme de formation individualisé et être pris en charge par l'entreprise dans le cadre du plan de formation, ou être financé à travers les dispositifs tels que le CIE ou le compte personnel de formation.

3.1.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les entreprises de la branche veillent à ce que les salariés qui souhaitent élaborer un dossier de VAE puissent être informés et conseillés par l'entreprise et le cas échéant par l'OPCA auquel l'entreprise adhère. L'entreprise oriente le salarié vers les organismes compétents pour l'aider dans sa démarche.

La VAE peut être prise en charge par le FONGECIF et/ou par le compte personnel de formation. Elle peut également s'inscrire dans le cadre du plan de formation.

En cas de prise en charge, totale ou partielle par l'employeur, une convention conclue entre le salarié et l'employeur précise :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la période de réalisation ;
- l'organisme délivrant la formation ;
- les conditions de prise en charge des frais de VAE.

Les dépenses afférentes à la participation par un salarié à un jury de VAE sont prises en charge dans les conditions légales et réglementaires.

3.1.4. Entretien professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation que les entreprises mettent en place chaque année avec leurs salariés.

L'entreprise met en place un support formalisant distinctement les échanges au cours de l'entretien professionnel et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support est proposé à la cosignature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Tous les 6 ans un état des lieux du parcours professionnel du salarié est effectué et permet d'apprécier si le salarié :

- à suivi au moins une action de formation ;
- à bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle ;
- à acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et s'il n'est pas satisfait à deux de ces trois critères, le salarié bénéficie d'un abonnement de son CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130 heures si le salarié est à temps

partiel. Ces abondements ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de 150 heures.

Cet entretien est également proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique ou d'un détachement permanent dans le cadre d'un mandat syndical.

3.1.5. Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veillent à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises veillent également à ce que chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel puisse bénéficier de l'aide de l'OPCA auquel l'entreprise adhère pour :

- les accompagner dans le choix de son orientation professionnelle ;
- les informer sur les dispositifs de formation ;
- les appuyer dans l'élaboration de son projet.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPCA pour tout ou partie des frais de formation sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3.1.6. Compte personnel de formation

À compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont transférés dans le CPF et peuvent être utilisés jusqu'au 1^{er} janvier 2021 selon les règles applicables au CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2015, ces heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

3.1.7. Alimentation du CPF

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120 heures). Il est ensuite alimenté à hauteur de 12 heures par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 heures.

Les droits de salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés *pro rata temporis*.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur les comptes, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

3.1.8. Formations éligibles au CPF

Les formations pouvant être réalisées dans le cadre du compte personnel de formation doivent être nécessairement qualifiantes et doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et compétences défini par décret.

Les formations suivantes peuvent également être éligibles au CPF :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- formations destinées à l'accompagnement de la VAE.

Les entreprises de la branche considèrent également comme prioritaires dans le cadre de l'utilisation du CPF pour leurs salariés les formations permettant aux marins d'obtenir ou revalider un brevet ou certificat nécessaire à l'exercice de leur métier.

Sont considérées également comme prioritaires les formations permettant un reclassement du marin en cas d'inaptitude à la navigation prononcée par la médecine des gens de mer.

3.1.9. Utilisation du CPF

L'utilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit être formulée par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur.

L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse vaut acceptation.

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur. Toutefois compte tenu des rythmes d'embarquement, le marin qui souhaite utiliser son CPF veille à en informer son employeur dans un délai raisonnable afin que celui-ci puisse organiser l'exploitation en l'absence du marin concerné par la formation.

3.1.10. Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises de la branche peuvent conclure un accord d'entreprise d'une durée minimale de 3 ans visant à garantir :

- que l'entreprise consacre chaque année au moins 0,2 % de la masse salariale brute à ce dispositif ;
- que l'entreprise adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

En cas d'accord d'entreprise la participation au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de plus de 10 salariés est réduite à 0,8 %.

Les heures de formations pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Les frais liés aux formations réalisées dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise les entreprises versent l'équivalent de 0,2 % de leur masse salariale brute à l'OPCA de leur choix, Les frais liés aux formations dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'OPCA.

Si le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF, les frais sont alors pris en charge par le fonds de formation et de sécurisation des parcours professionnels.

3.1.11. Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche peuvent avoir recours au contrat de professionnalisation dans le cadre de l'article L. 5547-2 du code des transports et du décret n° 2005-146 relatif aux conditions d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime.

Le contrat de professionnalisation maritime permet d'assurer la formation à la mer nécessaire à la délivrance des titres obligatoires pour exercer des fonctions de direction, d'opération ou d'appui à bord des navires de commerce, ainsi qu'à l'obtention de qualifications maritimes complémentaires.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Durée du contrat :

Considérant les durées de formation à la mer et à l'alternance des temps d'embarquement et des périodes de congés et de repos à terre, la durée maximale du contrat de professionnalisation maritime peut être portée à 24 mois.

Le contrat commence à la date du premier jour d'embarquement. Il se termine le dernier jour de congés acquis au moment du débarquement. Le débarquement intervient dès que possible compte tenu des contraintes d'exploitation du navire, après que le titulaire a accompli la totalité de la période de formation à la mer objet du contrat. La période d'embarquement à la mer peut être accomplie par des embarquements successifs sur un ou plusieurs navires différents de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation maritime devant permettre à l'élève de suivre une formation tout en validant une période de navigation, il peut être suspendu dans la limite de 2 mois, sans interrompre son déroulement, entre la fin de la période de congés acquis lors du dernier embarquement et le nouvel embarquement, lorsque cela permet d'assurer l'accomplissement de la période de navigation prescrite pour la délivrance du titre de formation professionnelle et d'assurer une affectation dans de bonnes conditions.

Le contrat de professionnalisation maritime peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Pendant la durée du contrat, les bénéficiaires perçoivent une rémunération conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lieu de formation :

Les enseignements, l'acquisition des savoir-faire ainsi que les actions d'accompagnement et d'évaluation peuvent être effectués à bord du (ou des) navire(s) sur lequel (lesquels) le bénéficiaire est affecté (successivement) pendant la durée du contrat de professionnalisation maritime.

Formation :

Pour la délivrance des titres obligatoires à l'exercice des fonctions de direction, d'opération ou d'appui, le tuteur remplit le registre de formation à bord remis à l'élève par son établissement scolaire d'origine. Au terme du contrat, ce registre dûment complété, est retourné par le titulaire à l'autorité de tutelle chargé de la délivrance du titre ou de la qualification visé.

Les élèves sont embarqués en supplément d'effectif.

Durée de la formation :

La durée minimale de la formation est fixée au quart de la durée du contrat. Cependant, pour les formations conduisant à la délivrance d'un titre professionnel obligatoire à l'exercice d'une fonction à bord, le temps de formation est fixé à 50 % de la durée du travail durant les périodes d'embarquement. Le temps de formation se calcule sur la base de la durée habituelle de travail applicable à bord des navires, congés payés exclus.

Dans le cas de formations complémentaires dispensées à terre, la durée prise en compte est celle fixée pour l'action pédagogique.

Financement :

L'armement organise avec l'OPCA auquel il adhère le cas échéant la prise en charge de la période de formation au titre du contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus prioritairement dans le but de permettre à un salarié d'obtenir une nouvelle qualification professionnelle lui permettant avec l'accord de son employeur d'obtenir une évolution de carrière.

4. Instances de la formation professionnelle

4.1. Conseil supérieur de la formation professionnelle maritime

Le GASPE et les organisations syndicales représentatives au sein du GASPE participent aux travaux du CSFPM qui a pour rôle d'étudier et d'émettre des avis sur les orientations nationales de la politique de formation professionnelle maritime, sur les programmes de formation et les méthodes d'enseignement des établissements scolaire maritime, sur les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle entre le secteur maritime et les secteurs non maritimes.

Le GASPE et les organisations syndicales conviennent de participer activement à cette instance pour que soient pris en compte les besoins en formation maritime liés aux perspectives d'emploi spécifiques à la branche afin que le CSFPM puisse émettre des avis tenant compte des particularités de la branche.

4.2. Organisme paritaire collecteur

Les entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de l'article L. 6331-1 du code du travail peuvent verser leurs contributions relatives au financement de la formation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de leur choix en veillant à ce que l'OPCA choisi les accompagne dans leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs définis par la branche.

L'OPCA choisi devra fournir à l'entreprise un bilan annuel des fonds collectés et des dépenses de l'entreprise au titre de la professionnalisation.

À compter du 1^{er} janvier 2016, les cotisations au titre de la formation assises sur la masse salariale brute de l'entreprise sont les suivantes :

- 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Fait à Nantes, le 30 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3228. – GROUPEMENT DES ARMATEURS
DE SERVICE DE PASSAGES D'EAU
(Personnel navigant)

AVENANT N° 1 DU 27 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 30 JUILLET 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(ANNEXE 4)
NOR : ASET1950408M
IDCC : 3228

Entre :

GASPE,

D'une part, et

UGICT CGT ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord signé le 30 juillet 2015 annexé aux conventions collectives du GASPE avait pour objet d'adapter les dispositions relatives à la formation professionnelle au sein de la branche au nouveau cadre légal et réglementaire mis en place suite à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Les parties ont souhaité compléter les dispositions contenues dans l'accord de branche de 2015 concernant le compte personnel de formation (art. 3.1.6) afin de créer une commission paritaire nationale de l'emploi chargée de déterminer la liste des formations qualifiantes ou certifiantes au niveau de la branche professionnelle du GASPE.

Il est rappelé que le compte personnel de formation est un dispositif destiné à favoriser l'accès à la formation professionnelle pour chaque personne, salariée ou non, de manière à lui permettre d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et qualifications en lui permettant de bénéficier de formation.

Les formations peuvent avoir lieu durant une période de contrat de travail ou hors périodes de contrat de travail, sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Le compte personnel de formation est mobilisé à l'initiative du salarié et peut l'être à tout moment de sa vie active afin d'effectuer une formation éligible au regard de la liste définie par l'article L. 6323-6 du code du travail.

L'objet de cet avenant est de définir la liste des « formations qualifiantes ou certifiantes élaborées par les partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle » tel que le prévoit l'article L. 6223-6 du code du travail.

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux armements et personnels navigants (officiers et personnels d'appui) entrant dans le champ d'application de la convention collective du GASPE.

1.2. Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

1.3. Révision

La révision de cet accord peut se faire dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il est convenu qu'en cas de demande de révision par l'une des parties, les négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande par les parties signataires.

L'accord portant révision du présent texte sera conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des articles et annexes de l'accord. Elle peut être partielle et ne concerner que certains articles ou annexes. Dans ce cas, l'auteur de la dénonciation précise les articles et annexes concernés par sa dénonciation.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail. L'accord demeure en vigueur 1 an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 3 mois, ou jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Passé ce délai, l'accord cesse de produire ses effets.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Il est institué au sein de la branche une commission paritaire nationale de l'emploi.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche du personnel d'appui ou du personnel officier et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs afin d'assurer la parité.

Lors des réunions de la commission la parité est considérée comme respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Elle se réunit au moins une fois par an dans les mêmes formes que la commission paritaire de branche.

Elle est chargée d'évaluer les besoins en formation du personnel navigant de la branche en tenant compte des évolutions réglementaires, des évolutions techniques des navires, des évolutions en matière de méthodes de formation.

Elle examine également sur la base d'éléments chiffrés synthétiques le nombre et le type de formations ainsi que les moyens mis en œuvre par les entreprises de la branche pour former leur personnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans les conditions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

3. Formations éligibles au compte personnel de formation

La commission paritaire nationale de l'emploi s'est réunie afin de fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Il a été tenu compte des qualifications nécessaires au personnel navigant pour maintenir son employabilité compte tenu des exigences réglementaires relatives à la formation maritime ; ainsi que des exigences propres aux entreprises de la branche en termes de compétences liées aux particularités des métiers exercés.

Ces formations doivent permettre le maintien en activité par l'adaptation aux évolutions du métier de navigant, ou des caractéristiques de la flotte ; et l'évolution professionnelle du personnel navigant.

La liste arrêtée à la date de signature de cet accord figure en annexe I. Elle pourra être modifiée chaque année en fonction des décisions adoptées par la commission paritaire nationale de l'emploi lors de sa réunion.

Pour chaque formation, l'obtention du brevet, certificat ou attestation initiale ainsi que sa revalidation lorsqu'elle nécessite une formation ou un stage complémentaire sont éligibles au compte personnel de formation.

Fait à Nantes, le 27 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Liste des formations éligibles au CPF

CCN GASPE projet avenant à l'accord formation

NIVEAU	NOM DE LA FORMATION	CERTIFICATION	INSCRIPTION au RNCP	INSCRIPTION à l'inventaire	CODE CPF
	Brevet de second capitaine	Brevet STCW	X		
	Brevet de second mécanicien	Brevet STCW	X		
	Brevet de second polyvalent	Brevet STCW	X		
	Brevet de chef mécanicien	Brevet STCW	X		
	Brevet de capitaine de 1 ^{re} classe	Brevet STCW	X		
	Brevet de capitaine	Brevet STCW	X		
	Ingénieur diplômé de l'ENSM	Titre ingénieur	X		
II	Brevet de chef mécanicien 8 000 kW	Brevet STCW	X		
II	Brevet de second mécanicien 8 000 kW	Brevet STCW	X		
II	Chef de quart passerelle	Brevet STCW	X		
II	Brevet de second capitaine 3 000	Brevet STCW	X		
II	Brevet de chef de quart de navire de mer	Brevet STCW	X		
II	Brevet de capitaine 3 000	Brevet STCW	X		
III	Brevet de second mécanicien 3 000 kW	Brevet STCW	X		
III	Brevet de chef mécanicien 3 000 kW	Brevet STCW	X		
IV	Brevet de capitaine 500	Brevet STCW	X		
IV	Brevet de chef de quart 500	Brevet STCW	X		
V	Brevet de capitaine 200	Brevet STCW	X		
V	Certificat de matelot pont	Brevet STCW	X		
V	Certificat de matelot de quart passerelle	Brevet STCW	X		
V	Certificat de mécanicien de quart à la machine	Brevet STCW	X		
V	Certificat de marin qualifié pont	Brevet STCW	X		
V	Brevet de mécanicien 750 kw	Brevet STCW	X		
V	BEP maritimes de marin du commerce	Arrêté du 24 avril 2014		X	183685
	Attestation de formation à la direction et au travail en équipe ainsi qu'à la gestion des ressources à la passerelle (formation Bridge Resource Management dite BRM)				
	Attestation de formation complémentaire à la gestion des ressources à la machine (formation)	Arrêté du 24 avril 2014			
	Attestation de formation relative à la gestion des risques à bord (Formation System Resource Management site SRM)	Arrêté du 24 avril 2014			
	Attestation de formation à l'encadrement des passagers (navire > 500 ums)	Arrêté du 6 mai 2014		X	183681

NIVEAU	NOM DE LA FORMATION	CERTIFICATION	INSCRIPTION au RNCP	INSCRIPTION à l'inventaire	CODE CPF
V	Attestation de formation en matière de gestion des situations de crise et de comportement humain	Arrêté du 6 mai 2014		X	183679
	Attestation de formation en matière de sécurité à l'intention du personnel assurant directement un service aux passagers	Arrêté du 6 mai 2014		X	183678
	Attestation de formation en matière de sécurité des passagers et de la cargaison et d'intégrité de la coque	Arrêté du 6 mai 2014		X	183680
	Bac pro conduite et gestion des entreprises maritimes option commerce		X		
	BTS maritime maintenance des systèmes électro-navals			X	20040
	Certificat d'aptitude à l'exploitation des canots de secours rapide			X	19846
	Certificat d'aptitude à l'exploitation des embarcations et radeaux de sauvetage (CAEERS)	Arrêté du 26 juillet 2013			19847
	Certificat d'aptitude aux fonctions de cuisinier embarqué		X		2059
	CFBS	Arrêté du 26 juillet 2013		X	19848
	Attestation de formation d'agent de sûreté de compagnie	Arrêté du 5 décembre 2003			
	Certificat d'aptitude aux fonctions d'agent de sûreté du navire	Arrêté du 26 juin 2008		X	183688
	Certificat de formation spécifique à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		X	183687
	Certificat de sensibilisation à la sûreté	Arrêté du 19 novembre 2012		X	183686
	Conduite des engins à grande vitesse	Arrêté du 6 juillet 1999		X	19845
	Formation ECDIS	Arrêté du 27 juillet 2012		X	183676
	Formation avancée à la haute tension à bord des navires	Arrêté du 12 avril 2016		X	183682
	Formations médicales (niveau 1, II, III)	Arrêté du 29 juin 2011		X	19849
	Préparation aux écoles de la marine marchande			X	20037
	Sécurité maritime navires à passager			X	19843
	Certificat restreint d'opérateur (CRO)	Arrêté du 8 février 2016		X	19842
	Certificat général d'opérateur (CGO)	Arrêté du 8 février 2016			19841

NIVEAU	NOM DE LA FORMATION	CERTIFICATION	INSCRIPTION au RNCP	INSCRIPTION à l'inventaire	CODE CPF
V	Certificat de radioélectricien de 1 ^{re} classe du service mobile maritime et du service mobile maritime par satellite (CR1)	Arrêté du 8 février 2016			19840
	Certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie	Arrêté du 26 juillet 2013		x	183677
	Certificat de qualification navire-citerne	Arrêté du 8 juillet 1999			
	Formation aux matières juridiques des capitaines et officiers chargés de leur suppléance	Arrêté du 5 juillet 2016			
	Formation acheteur				
	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)				
	Initiation ou perfectionnement à l'utilisation des outils et logiciels informatiques				
	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R372 (toutes catégories) engins de manutention ou de levage (CACES)	Formation sanctionnée par la délivrance d'un certificat d'autorisation de conduite			
	Formation management. Exemple : gestion d'équipe, conduite des entretiens individuels etc.				
	Formation de base à l'hygiène				
	Formation qualité sécurité environnement				
	Formation gestes et postures au travail				
	Habilitations électriques tous niveaux	Organismes autorisés à délivrer les attestations (APAVE, BV...)			
	Formation HACCP	Norme HACCP			
	Formation ISM : auditeur interne et personne désignée	Code ISM			
	Formation PSC1 (gestes d'urgence)				
	Formation à l'utilisation Radar ARPA anti collision	ex : CEFCM			
	BULATS (Business Language Testing Service)				131287
	Tests TOEFL (Test of English as Foreign Language)				131285
	Tests TOEIC (Test of English of International Communication)				131285

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

AVENANT N° 20 DU 26 JUILLET 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851168M
IDCC : 2526

Entre :

USH,

D'une part, et

FNSCB CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Selon 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, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, la branche a pour missions de :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières et selon les modalités prévues par la loi ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Dans ce cadre, la loi précitée du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont le rôle est précisément défini.

La branche des organisations professionnelles de l'habitat social dispose déjà d'une commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.8 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005.

Bien que cette commission exerce en pratique bon nombre des missions revenant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les signataires du présent accord ont décidé d'actualiser la convention collective nationale de branche au vu des évolutions de la réglementation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, créée par le présent accord, se substitue à la commission paritaire nationale existante.

En conséquence, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 ayant trait à ladite commission paritaire nationale, dans les conditions et selon les modalités exposées ci-après.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.8 de la convention collective nationale

Les dispositions de l'article 1.8 de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Article 1.8

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

Il est institué, au sein de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1.8.1

Champ d'application de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place dans le champ d'application de la présente convention tel que défini en son article 1.1.

Article 1.8.2

Domiciliation de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est domiciliée 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Son adresse de correspondance électronique est la suivante : cppni.ophs@union-habitat.org.

Article 1.8.3

Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives à raison d'un représentant par organisation syndicale et de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Les organisations d'employeurs disposent d'un nombre de mandats égal au total de ceux des représentants des organisations syndicales et se les répartissent entre elles d'un commun accord.

Il est désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

Article 1.8.4

Organisation de la CPPNI

Présidence

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est présidée alternativement pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations d'employeurs représentatives et pendant 1 an par un représentant titulaire des organisations syndicales représentatives.

Le président est désigné par son collège.

Il n'a pas de voix prépondérante dans les délibérations.

Secrétariat

Le secrétaire de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut être choisi au sein de la commission ou en dehors.

Dans ce dernier cas, le secrétaire assiste aux réunions sans avoir voix délibérative.

Fonctionnement

Les membres titulaires et suppléants prennent part aux débats mais seuls les membres titulaires prennent part aux votes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son membre suppléant devient titulaire pour la séance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement qu'aux conditions suivantes de quorum :

- le/les représentants des organisations d'employeurs représentatives doivent être présents ou représentés ;
- les organisations syndicales représentatives doivent être représentées pour au moins la moitié par membres effectivement présents ou représentés.

Dans le cadre de l'application de cette disposition, si la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne peut délibérer valablement, le président doit adresser une nouvelle convocation aux membres titulaires dans les 15 jours ; dans ce cas, ladite commission peut siéger sans condition de quorum.

Chaque réunion donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, obligatoirement diffusé à tous les membres titulaires et suppléants de la commission.

Les décisions sont prises par accord de la majorité des organisations d'employeurs représentatives et d'au moins la moitié des organisations syndicales représentatives.

Article 1.8.5

Missions de la CPPNI

Négociation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation négocie et conclut les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que leurs avenants et annexes.

Il lui appartient, à ce titre, de définir un calendrier de négociations dans le respect de la réglementation en vigueur s'agissant du nombre minimum de réunions et des négociations obligatoires de branche.

Interprétation des dispositions conventionnelles

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à statuer sur les difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation ou de l'application des dispositions conventionnelles de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

L'interprétation de la commission s'impose aux parties qui conservent, cependant, le droit de saisir les tribunaux compétents. Cette interprétation fera, éventuellement, l'objet d'un avis diffusé à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention.

Autres missions de la CPPNI

En application des dispositions légales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce également les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- l'établissement d'un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale sur laquelle sont rendus publics les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement.

Ce rapport comprend un bilan des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus en matière de :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Il porte en particulier sur l'impact de ces conventions et 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.

Afin de permettre à la branche des organisations professionnelles de l'habitat social de procéder à l'établissement dudit rapport, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées en son article 1.8.2. les conventions et accords portant sur les matières ci-dessus listées après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les entreprises doivent informer les organisations syndicales signataires de leur transmission.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis, étant précisé que l'accusé de réception délivré ne préjuge en rien de la validité et de la conformité des conventions et accords collectifs aux dispositions légales et réglementaires ;

- l'émission d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;
- l'exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dans le cadre duquel la commission sera destinataire, à l'adresse postale ou à l'adresse électronique visées à l'article 1.8.2 de la présente convention, des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Au-delà de ses missions prévues par les dispositions légales, les parties rappellent que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour mission :

- d'étudier et de proposer tout accord intéressant collectivement le personnel, soit qu'elle ait été saisie, soit que ses représentants en prennent l'initiative ;
- d'étudier et d'émettre un avis de conformité aux dispositions de la présente convention sur les projets d'accord envisagés dans les entreprises de la branche ;
- de jouer le rôle d'instance de conciliation pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de la présente convention en matière de droit syndical ;
- rechercher le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention, si les parties au litige en sont d'accord, lorsqu'elles n'ont pas trouvé de solution dans la structure dans laquelle la question a été posée ;
- d'examiner les questions relatives à l'emploi et à la formation continue des salariés, en particulier via l'examen des conditions d'application des mesures prises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, la négociation sur les conditions d'exercice des emplois des salariés âgés de plus de 55 ans et le suivi de l'accord national sur la formation professionnelle dont elle fait le bilan des modalités de mise en œuvre.

Article 1.8.6

Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit obligatoirement au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche à l'initiative de son président.

Cette commission doit en outre, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, se réunir à l'initiative de la moitié des organisations syndicales représentatives ou d'une organisation patronale représentative dans son champ d'application. Cette demande doit être notifiée au président par lettre recommandée avec accusé de réception exposant son objet et proposant un ordre du jour.

Article 1.8.7

Participation des personnels à la CPPNI

Lorsqu'un salarié est appelé à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en qualité de membre titulaire ou suppléant, aucune retenue ne doit être opérée sur son salaire ou ses accessoires et son absence est considérée comme du temps de travail effectif.

La participation d'un salarié aux réunions de la commission ne pourra être prise en considération dans le déroulement de sa carrière, notamment en matière de rémunération, de promotion, de mesure disciplinaire ou de licenciement.

La prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement sera assurée dans la limite des plafonds déterminés par le règlement intérieur dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se doter dès sa première réunion. »

Article 2

Substitution de la notion de « CPPNI » à celle de « commission paritaire nationale »

Dans l'ensemble des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que des accords collectifs conclus dans la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, la référence à la « commission paritaire nationale », à l'exception de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui constitue une commission distincte, est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Article 3

Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Eu égard à l'objet du présent accord ayant vocation à instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social, les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23.1 du code du travail.

L'ensemble des entreprises relevant de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social seront, quel que soit leur effectif, couvertes par cette commission.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt auprès des services compétents.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2

Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

À l'issue de la première année d'application de l'accord, les organisations syndicales et patronales représentatives se rencontreront afin de faire un premier bilan de l'application de l'accord au travers du fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Elles échangeront, à cette occasion, sur la nécessité d'engager une négociation en vue de l'adaptation du présent accord.

En cas de modification substantielle des textes régissant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les organisations syndicales et patronales représentatives se rencontreront dans un délai de 2 mois suivant la demande qui serait formulée en ce sens par l'une de ces organisations.

Article 4.3

Notification, dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente.

Au terme du délai d'opposition, le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont 1 version papier signée des parties et 1 version sur support électronique, en cas de dépôt avant le 1^{er} octobre 2018 : accompagnées d'une version anonymisée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Article 4.4

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME ET AU FINANCEMENT
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1851150M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la Pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective ;

Vu l'avenant du 26 mars 2018 portant révision de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective.

Article 1^{er}

L'article 6 de l'avenant du 26 mars 2018 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas.

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 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017 RELATIF AUX RÉGIMES DÉCÈS,
INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ, MATERNITÉ-PATERNITÉ ET FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
DES SALARIÉS
NOR : ASET1851156M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'avenant du 2 octobre 2017 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ;

Article 1^{er}

L'article 5 de l'avenant du 2 octobre 2017 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas.

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 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE 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 ET INSTITUANT DES GARANTIES COLLECTIVES PRÉSENTANT
UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1851151M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23.1 et L. 2232-10.1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu 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 et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;

Article 1^{er}

L'article 4 de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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 accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et prendra fin, au plus tard, au terme de la durée maximale de 5 ans mentionnée à l'article 4 de 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas.

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 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

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

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2017 RELATIF À LA RECOMMANDATION
DE L'APGIS POUR L'ASSURANCE DES RÉGIMES DÉCÈS, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, INVALIDITÉ,
MATERNITÉ/PATERNITÉ ET DES RÉGIMES DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ ET INSTITUANT
DES GARANTIES COLLECTIVES PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1851157M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu 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 et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;

Vu l'avenant du 4 décembre 2017 de révision de 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 et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant du 4 décembre 2017 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et prendra fin, au plus tard, au terme de la durée maximale de 5 ans mentionnée à l'article 4 de 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. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail ne se justifie pas.

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 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 24 MAI 2018
RELATIF À LA RECONDUCTION D'ARIAL EN TANT QU'ORGANISME ASSUREUR DES RÉGIMES
DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE POUR UNE NOUVELLE PÉRIODE D'UNE ANNÉE

NOR : ASET1851145M
IDCC : 3017

Entre :

UPF,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Commission paritaire Retraite

Relevé de conclusions

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies prenant effet au 1^{er} janvier 2009, qui désigne ARIAL Assurance comme organisme assureur et prévoit l'adhésion obligatoire des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci,

Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du choix de l'organisme assureur par les parties signataires dans un délai n'excédant pas 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, 6 mois avant son échéance,

Considérant le contrat de retraite collective à cotisations définies, conclu le 31 août 2009 en application de l'accord collectif du 15 janvier 2009 précité, prenant effet au 1^{er} janvier 2009,

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurance comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à cotisations définies,

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, prenant effet au 1^{er} juillet 2009,

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la convention collective nationale Unifiée « Ports et Manutention » (CCNU), et son programme de travail figurant en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche,

Considérant l'article L. 912 -1 du code de la sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre CHALUS, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurance comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche « Ports et manutention ».

Les partenaires sociaux s'étaient alors engagés à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF de mai 2015.

La commission paritaire retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, et le 10 mai 2017, s'est de nouveau prononcée en faveur de la reconduction d'ARIAL Assurance en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche « Ports et Manutention » (CCNU) n'ayant pas été engagées.

Il est décidé ce qui suit :

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la commission paritaire de l'UPF, réunie le 24 mai 2018, décide de la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2019 par la commission paritaire retraite de l'UPF.

Fait à Paris, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 MAI 2018
RELATIF À LA REVALORISATION DES RENTES
DES CONTRATS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1851146M
IDCC : 3017

Entre :

UPF,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et sur la base des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 5 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

- contrat de retraite à prestations définies :
 - rentes viagères différées : 0,85 % à compter du 1^{er} juillet 2018 ;
 - rentes viagères immédiates : 0,85 % à compter du 1^{er} juillet 2018 ;
- contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen yc taux technique) :
 - rentes viagères différées : 1,49 % à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
 - rentes viagères immédiates : 1,49 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 MAI 2018
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU RÉGIME DE RETRAITE (LOI ECKERT)

NOR : ASET1851144M
IDCC : 3017

Entre :

UPE,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

Considérant l'accord paritaire de substitution du 15 janvier 2009 relatif à la fermeture du régime de retraite supplémentaire et à la transformation de la CRPCCMPA en IGRS, et son avenant modificatif du 25 avril 2012 ;

Considérant le contrat de retraite supplémentaire et ses avenants, qui leur sont attachés ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 dite Loi Eckert, qui nécessitent d'adapter le fonctionnement du régime de retraite susvisé,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur proposition de la commission consultative de suivi des régimes de retraite, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2009 telles que modifiées par l'article 5 du protocole d'accord du 25 avril 2012 sont modifiées comme suit :

Les dispositions de l'article 8.3.4. sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La rente est quérable, par l'assuré ou le(s) réversataire(s), à la date de la demande de liquidation et au plus tôt à la date d'ouverture des droits, sans rappel d'arrérages antérieurs à la date de cette demande.

Pour l'assuré, la date d'ouverture des droits correspond à la date à laquelle il a satisfait aux conditions d'âge prévues par le dispositif et procédé à la liquidation de ses droits auprès du régime complémentaire ARRCO.

Pour le bénéficiaire de la réversion, la date d'ouverture des droits s'entend au plus tôt à la date théorique à laquelle il pourrait procéder à la liquidation de ses droits à réversion auprès du régime complémentaire ARRCO.

À titre exceptionnel, une rétroactivité de 1 an est accordée à l'assuré et à l'éventuel bénéficiaire de la réversion effectuant une demande de liquidation tardive sur validation de la commission de contrôle des rentes. »

Article 2

Les dispositions du contrat assurant la couverture collective du régime de retraite supplémentaire à prestations définies sont adaptées en conséquence.

Article 3

Les dispositions du présent protocole d'accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 24 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 13 DU 19 SEPTEMBRE 2018
MODIFIANT LES ARTICLES 4.7.4, 4.7.5, 4.7.6
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET CRÉANT L'ARTICLE 6.3.7

NOR : ASET1851159M
IDCC : 3043

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant le nécessaire maintien de la régulation sociale au niveau de la branche professionnelle ;

Considérant la mission de veille de l'emploi et des conditions de travail qui relève de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) afin d'éviter des éventuelles dérives en matière de distorsions de concurrence entre les entreprises ;

Considérant le rôle des branches dans la construction des normes sociales ;

Considérant le fait que la branche dispose d'un dispositif de transfert conventionnel légalisé (art. L. 2253-1 du code du travail) ;

Considérant le rôle structurant de ce dispositif de transfert du contrat de travail dans la branche, garant de l'équilibre économique des entreprises et du maintien de l'emploi des salariés ;

Considérant que l'existence de règles salariales minimales est particulièrement importante dans les branches à transfert conventionnel afin d'assurer aux salariés transférés un socle de garanties en matière de rémunération ;

Considérant la volonté des parties signataires, dans le respect des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, de préconiser, et ceci dans l'esprit de la lettre commune signée par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 18 avril 2018, aux entreprises de respecter une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux primes, majorations de salaire et indemnité de transport prévues dans la convention collective des entreprises de propreté et services associés et dans les accords de branche annexés à la CCN, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 4.7.4 de la CCN « travail du dimanche »

Il est ajouté l'alinéa suivant à la fin de l'article 4.7.4 « Travail du dimanche » de la CCN :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives au travail du dimanche, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise. »

Article 2

Modification de l'article 4.7.5 de la CCN « jours fériés »

Il est ajouté l'alinéa suivant à la fin de l'article 4.7.5 « Jours fériés » de la CCN :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives aux majorations pour travail des jours fériés, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise. »

Article 3

Modification de l'article 4.7.6 de la CCN « prime d'expérience »

Il est ajouté l'alinéa suivant à la fin de l'article 4.7.6 « Prime d'expérience » de la CCN :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des présentes dispositions conventionnelles relatives à la prime d'expérience, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise. »

Article 4

Création d'un article 6.3.7 dans la CCN « préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit »

Il est créé un article 6.3.7 « Préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit » rédigé de la façon suivante :

« Sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires préconisent aux entreprises de respecter une primauté des dispositions issues des articles cités ci-dessous, sauf dispositions plus favorables prévues par convention d'entreprise :

- article 6.3.4 de la CCN “compensation salariale attribuée aux salariés n'ayant pas le statut de travailleurs de nuit”,
- article 6.3.5 de la CCN “compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleurs de nuit”,
- article 6.3.6 de la CCN “Autres dispositions” sur la prime de panier de nuit. »

Article 5

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 6

Durée

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 7

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 19 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS**

AVENANT N° 14 DU 19 SEPTEMBRE 2018

PORTANT SUR LE DROIT SYNDICAL ET MODIFIANT LES ARTICLES 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 6.2.7
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET CRÉANT LES ARTICLES 2.1.5, 2.1.6 ET 2.1.7

NOR : ASET1851160M

IDCC : 3043

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser une concertation sociale dynamique au sein des entreprises de propriété.

Concernant le droit syndical dans les entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité, comme l'y autorise la réforme travail issue de la loi du 29 mars 2018, renforcer les dispositions conventionnelles sur ce thème en :

- rendant impératives, notamment, les dispositions de la CCN des entreprises de propriété sur le décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectifs permettant la désignation des délégués syndicaux ;

- en mettant en place dans la CCN des modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, plus favorables que les dispositions légales et en établissant une primauté de ces dispositions conventionnelles sur celles des accords d'entreprise ;
- reconnaissant les compétences liées au mandat syndical et en augmentant le nombre des délégués syndicaux ;
- accompagnant les salariés ayant un mandat syndical tout au long de leur parcours professionnel ;
- invitant les entreprises de la branche à respecter la primauté des dispositions de la convention collective nationale portant sur le local syndical.

Les parties signataires sont convaincues qu'un dialogue social de qualité au niveau de la branche et des entreprises est de nature à assurer un cadre conventionnel favorable aux salariés et à permettre une stabilité économique et sociale indispensable aux entreprises.

Par ailleurs, dans un contexte de transfert conventionnel, la branche détient un rôle régulateur.

L'environnement spécifique de la branche de services et la structure des entreprises nécessitent de définir des conditions d'exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel leur permettant d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes, tant au niveau national qu'au niveau des entreprises.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Création d'un article 2.1.5

« Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés »

1° Il est inséré un article 2.1.5 « Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés » de la CCN rédigé comme suit :

« Le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

- de 50 à 749 salariés : 1 délégué ;
- de 750 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués ;
- à partir de 10 000 salariés : 5 délégués. »

2° Le paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel : institutions désignées » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux » de la présente convention collective nationale, inséré au présent article 2.1.5, est réécrit de la façon suivante :

« a) Modalités de décompte des salariés à temps partiel :

- Institutions désignées (délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux, représentants de sections syndicales) : pour la détermination des seuils d'effectifs permettant ces désignations, les salariés à temps partiel seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.5, à l'exception de garanties au moins équivalentes. »

Article 2

Modification des paragraphes « Temps de fonction des délégués syndicaux » et « Commissions paritaires » de l'article 2.1.3 de la CCN

1° À l'article 2.1.3 de la CCN, le paragraphe « Temps de fonction des délégués syndicaux » est réécrit de la façon suivante :

« Temps de fonction des délégués syndicaux :

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 500 salariés.

Ce temps de fonction est payé comme temps de travail. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel.

Le temps de trajet des délégués syndicaux ou des représentants syndicaux au comité social et économique pour se rendre aux réunions avec l'employeur doit être rémunéré pour les trajets effectués pendant le temps de travail.

Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail et pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ces temps, assimilés par la cour de cassation à des temps de travail effectif, sont récupérés ou rémunérés.

Les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi ou correspondances) constituent des temps de trajet. »

2° À l'article 2.1.3 de la CCN, le paragraphe « Commissions paritaires » est réécrit de la façon suivante :

« Les salariés devant participer aux commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés de la profession, obtiendront pour siéger à ces commissions des autorisations d'absence de la part de leur employeur.

La présence de ces salariés à ces commissions ne saurait en aucun cas leur occasionner une perte de salaire (maintien de la rémunération).

Afin d'assurer le remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement des salariés appelés à participer aux réunions paritaires nationales des différentes instances mises en place au titre de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, il est conclu un accord sur le financement du paritarisme.

Les salariés sont tenus d'informer 3 jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions sous réserve que les convocations aux organisations syndicales soient postées au moins 12 jours à l'avance (cachet de la poste faisant foi). »

Article 3

Création d'un article 2.1.6 « valorisation des parcours syndicaux »

Il est inséré un article 2.1.6 « la valorisation des parcours syndicaux » à la CCN rédigé de la façon suivante :

« Poursuivant la volonté de faciliter la reconnaissance des parcours des représentants syndicaux et de l'expérience acquise dans le cadre de leurs fonctions, de la valorisation de ceux-ci et de préparer plus largement la poursuite de leur parcours professionnel, les signataires décident de prendre les mesures suivantes.

L'entretien professionnel

Au moment de la prise d'un mandat ou de son renouvellement, le salarié ayant un mandat syndical bénéficie d'un entretien, s'il en fait la demande, dans des conditions déterminées par la loi. Cet entretien a pour vocation à évoquer l'organisation du travail dans un souci de recherche de la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat.

Il est organisé, si possible, un entretien professionnel de mi-mandat afin que soit maintenu le lien entre le salarié et son environnement de travail et afin de mieux préparer la suite du parcours professionnel du salarié concerné.

Concernant l'entretien de fin de mandat prévu par le législateur sous certaines conditions, il devra, dans la mesure du possible, être organisé au moins 3 mois avant le terme du mandat, l'objectif étant d'en faire un outil véritablement utile dans la prévision de la fin du mandat.

L'entretien devra être préparé, du côté du salarié et de l'employeur, afin d'être au mieux en capacité d'identifier les compétences acquises au cours du mandat, de formaliser les souhaits et les projets du salarié et de l'employeur et d'envisager les pistes possibles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un document écrit et signé par le délégué syndical et l'employeur.

Il est rappelé que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel prévu par le code du travail.

La formation

Les partenaires sociaux souhaitant engager un effort accru de formation afin d'accompagner le développement du dialogue social en permettant à ses acteurs d'exercer pleinement leurs nouvelles responsabilités.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place, dans la mesure du possible, des formations à destination des managers portant sur le fait syndical, le fonctionnement du comité social et économique (CSE), les mandats syndicaux et les heures de délégation.

Valorisation des parcours syndicaux

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2141-5.1 du code du travail, l'employeur s'assure que l'évolution sur une période de 2 ans de la situation des salariés ayant un mandat syndical ne présente pas de disparités par rapport à celle des autres salariés placés dans une situation identique. À défaut de raisons objectives étrangères à toute discrimination syndicale pouvant justifier un éventuel écart de rémunération, l'employeur s'engage à le corriger dans un délai de 1 an.

Conformément à la loi, la convention d'entreprise conclue postérieurement à l'avenant n° 14 à la présente CCN ne pourra pas comporter des dispositions différentes aux principes énoncés à l'article 2.1.6, à l'exception de garanties au moins équivalentes. »

Article 4

Création d'un article 2.1.7 « Clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical »

Il est inséré un article 2.1.7 « clause de primauté relative aux dispositions conventionnelles sur le local syndical » à la CCN rédigé de la façon suivante :

« Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives au local syndical visées à l'article 2.1.3 de la présente convention collective nationale sur celles des accords d'entreprise. »

Article 5

Droit syndical, représentants du personnel

Le 1^{er} paragraphe de l'article 2.1.1 « Liberté d'opinion, liberté syndicale » est réécrit de la façon suivante :

« Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix constitué en vertu du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, sans que ce choix ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser, ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière étant encadrée par les règles de non-discrimination. »

Article 6

Modification de l'article 2.1.2

« Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale »

À l'article 2.1.2. « Dispositions en matière de représentation du personnel et représentation syndicale » les trois premiers alinéas sont réécrits de la façon suivante :

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, sauf circonstances exceptionnelles, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ce déplacement doit être en rapport avec l'exercice de la mission du délégué syndical.

L'employeur doit porter à la connaissance des représentants du personnel (syndicaux ou élus), sous une forme et selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise en accord avec ceux-ci, la liste des différents lieux de travail permanents, ainsi que les horaires auxquels ils peuvent prendre contact avec le personnel.

Une attestation ou un badge, destiné à être produit à l'entrée des lieux de travail, sera délivré ou remis aux représentants du personnel (syndicaux ou élus) afin qu'il ne soit pas fait obstacle à l'exercice de leur mission. »

Article 7

Modification à l'article 6.2.7

« Seuils sociaux » de la CCN du point « Institutions élues »

1° Au paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux », le premier alinéa du point « Institutions élues » est réécrit de la façon suivante :

« Institutions élues : pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions, le décompte s'effectue comme suit : »

2° Au paragraphe a) « Modalités de décompte des salariés à temps partiel » de l'article 6.2.7 « Seuils sociaux », il est inséré à la fin du point « Institutions élues », l'alinéa suivant :

« Les parties signataires établissent une primauté des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de décompte des salariés à temps partiel pour la détermination des seuils d'effectif permettant la mise en place du comité social et économique (CSE) et de ses commissions sur celles des accords d'entreprise. »

Article 8

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 9

Durée

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 10

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de parution de l'arrêté au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 19 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI
NOR : ASET1851165M
IDCC : 2728

Entre :
SNFS,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre vient se substituer à la commission nationale professionnelle paritaire d'interprétation et de conciliation telle que prévue au chapitre II de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

– d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;

- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France – SNFS et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Article 2

Nouvelles dispositions

Le chapitre II et l'article 4.211 de la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et des raffineries de sucre sont remplacés par les stipulations ci-après :

« CHAPITRE II

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

Article 2.101

Missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - durée et aménagement du temps de travail ;
 - repos quotidien et jours fériés ;
 - congés ;
 - compte épargne-temps.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

En plus des missions prévues par la loi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour missions :

- d'interpréter la convention collective et les accords conclus dans le cadre de la Branche des sucreries, sucreries-distilleries et des raffineries de sucre ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2.102

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au repos quotidien et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Pour les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est la suivante :

SNFS (CPPNIC), 7, rue Copernic, 75116 PARIS

Elle peut être contactée par courriel à l'adresse suivante : accords@snfs.fr

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation 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 2.103

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 2.103.1

Composition

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant quatre représentants par organisation syndicale, dont le représentant de la fédération, reconnue représentative dans la branche des sucreries, sucreries-distilleries

et raffineries de sucre. Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche.

– un collègue employeur. Celui-ci devra respecter la parité.

Article 2.103.2

Autorisation d'absence des salariés

Les salariés désignés pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie, sur justificatif.

Article 2.103.3

Réunions

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation se réunit au moins trois fois par an notamment en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Notamment, le calendrier des négociations pour l'année suivante sera défini lors de la dernière réunion de l'année.

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

Article 2.103.4

Présidence et secrétariat

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié pour une durée de 2 ans. Il est convenu que pour la première désignation la présidence relèvera du collège employeur et la vice-présidence au collège salarié.

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNFS.

Article 2.103.5

Convocation

Les convocations aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

Article 2.104

Attribution et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière d'interprétation

Article 2.104.1

Saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Toutes les questions d'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application, doivent être soumises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu une fois tous les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement préalablement à toute autre forme de procédure contentieuse.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie en matière d'interprétation, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée sur papier libre, à son secrétariat ou à son président.

Cette lettre doit exposer les faits et éléments relatifs à la question posée et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Le secrétariat adresse un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informe, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre les deux parties pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 30 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Article 2.104.2

Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Article 2.104.3

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- entend les arguments des différentes parties ;
- vérifie si l'application de la convention collective est correcte ;
- recherche l'esprit dans lequel ce texte a été rédigé ;
- rédige un procès-verbal motivé.

Article 2.104.4

Avis de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Lors des délibérations de la commission, chaque organisation syndicale présente ou représentée, dispose de deux voix. Le collège employeur dispose d'un nombre équivalent de voix au total des voix du collège syndical.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées.

Les interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé sur le champ et signé par les membres de la commission siégeant.

Ce procès-verbal est transmis par la partie la plus diligente aux autres représentants et archivés.

En cas de désaccord, les différents arguments sont consignés dans un procès-verbal.

La procédure d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

Article 2.105

Attribution et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de conciliation

Article 2.105.1

Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Les membres de la commission de conciliation ne peuvent être partie prenante au litige.

Article 2.105.2

Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'une organisation syndicale ou lorsqu'une direction identifie un problème susceptible de générer un conflit collectif, elle peut avoir recours à une procédure de prévenance dite de « conciliation ».

Une fois les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour concilier les parties, la procédure de saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de conciliation peut être mise en œuvre.

La partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, à son secrétariat ou à son président, une requête aux fins de conciliation, rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission de conciliation pour qu'elle rende son avis dans un délai maximum de 30 jours francs à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

Si des nécessités l'exigent, la commission pourra prolonger ce délai, sous réserve, toutefois, que cette prolongation soit décidée à l'unanimité des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 2.105.3

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission s'efforce de rapprocher les points de vue des parties. Elle leur soumet toutes propositions transactionnelles motivées qu'elle juge utiles. Ces propositions peuvent émaner de l'une ou de l'autre des parties ou des organisations composant la commission.

Article 2.105.4

Délégation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mandater des représentants des organisations d'employeurs et de salariés pour procéder à des enquêtes sur place et résoudre des conflits locaux.

Si seules, certaines organisations syndicales de salariés sont impliquées dans un conflit local, les représentants mandatés des salariés appartiennent obligatoirement à ces organisations syndicales.

Article 2.105.5

Décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en matière de conciliation

Lorsqu'un accord est intervenu, entre les parties, devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ. Ses dispositions sont immédiatement applicables.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé sur le champ.

Dans tous les cas, ces procès-verbaux sont signés par les parties présentes au litige ou leurs représentants s'il y a lieu, ainsi que des membres présents de la commission.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. »

Article 3

Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur et extension

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives.

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

ACCORD DE MÉTHODE DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF À L'ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
AUX NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

NOR : ASET1851148M
IDCC : 2728

Entre :

SNFS,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'actuelle convention collective a fait l'objet d'un accord en date du 31 janvier 2008, étendue le 12 janvier 2010. Le contexte d'évolution très rapide et de modifications successives du code du travail a rendu de nombreuses dispositions de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, obsolètes. Il rend indispensable une adaptation de la convention collective. Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de méthode pour définir le cadre de travail dans lequel la négociation sera conduite.

Article 1^{er}

Objectif de la négociation

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder la négociation du texte de la convention collective nationale dans sa globalité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans son champ d'application) et ce afin de maintenir son équilibre général.

Ils partagent les objectifs de la réécriture du texte, à savoir : adapter, clarifier et moderniser.

Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la convention collective nationale actuelle (référence aux anciens articles du code du travail, disposi-

tions de la convention collective nationale qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles) qu'il convient d'actualiser.

Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée ou ambiguë.

Le nouveau texte devra être de lecture facile et privilégier des formulations claires et explicites. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique.

Article 2

Calendrier

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs au toilettage de la convention collective nationale devront être menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion. Un groupe paritaire de travail « ad hoc » sera créé.

Calendrier prévisionnel

2018 : deux réunions du groupe paritaire de travail :

- dispositions générales
- dispositions particulières ouvriers employés

2019 : une réunion du groupe paritaire de travail :

- dispositions particulières agents de maîtrise – cadres

Une commission paritaire conclusive.

Il est convenu que d'autres réunions puissent, si nécessaire, être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation fixée au 31 décembre 2019.

Article 3

Modalités de travail

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les propositions formulées en remplacement sont adaptées par le groupe paritaire de travail puis reprises dans un support dit « de suivi ». C'est ce document de suivi qui sera transmis à la CPPNI, seule habilitée à valider les propositions du groupe de travail paritaire.

Les travaux du groupe de travail paritaire pourront faire l'objet de validations intermédiaires par la CPPNI sans préjudice de la négociation finale.

Le secrétariat de la CPPNI assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Article 4

Organisation des réunions du groupe de travail paritaires

Les groupes de travail paritaires sont composés d'un nombre maximum de trois représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Autorisation d'absence, maintien de salaire et remboursement des frais de déplacement

Les salariés participants au groupe de travail paritaire bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise sous réserve d'en informer leur employeur au moins une semaine avant la date de la réunion. Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

Afin de tenir compte du temps nécessaire à la préparation des réunions du groupe de travail paritaire, les réunions se tiendront l'après-midi à partir de 14 heures. Il sera ajouté un forfait de 3 heures

de temps de travail effectif au temps passé en groupe de travail paritaire pour les salariés y ayant participé, afin de tenir compte du temps de préparation de la réunion.

Leurs frais de déplacement leur seront remboursés par l'entreprise dont ils font partie sur présentation de justificatifs.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires et groupes paritaires de travail.

Article 5

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2019, il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives. L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord ainsi que sa durée pourront être révisés par voie d'avenant selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives.

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3306

Convention collective nationale
IDCC : 2230. – **ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

ACCORD DU 6 AVRIL 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1851147M
IDCC : 2230

Entre :

ATMO,

D'une part, et

FS CFDT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à ce qui a été décidé lors de la réunion de la commission paritaire qui s'est tenue le 6 avril 2018, l'article 15 devient :

« Conformément aux dispositions issues de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 relative à la répartition des compétences entre les régimes complémentaires obligatoires de retraite, les organismes devront pour toute nouvelle embauche à compter du 1^{er} janvier 2017, affilier les salariés à l'ARCO et le cas échéant à l'AGIRC. Les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2017 restent affiliés à l'IRCANTEC.

Tous les salariés de la catégorie 4 de l'échelon 1 à 6 sont assimilés cadres et le cas échéant cotiseront à l'AGIRC. »

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 25 DU 17 JUILLET 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 13 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1851149M
IDCC : 1909

Entre :
FNOTSI ;
Tourisme et territoires,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les ordonnances Macron sont venues modifier les montants des indemnités légales de départ des salariés.

La loi a toutefois laissé à la négociation collective la possibilité d'améliorer ce dispositif.

Dès lors, les partenaires sociaux ont décidé de réécrire l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de tourisme dans le cadre du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application, structures concernées

Le présent avenant est d'application directe s'applique à toutes les structures de tourisme relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme, y compris aux structures de moins de 50 salariés.

Article 2

Principe et prise d'effet

Le présent avenant se substitue à l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de tourisme à compter de sa signature dans les conditions légales.

Article 3

Indemnités

3.1. Définitions

3.1.1. Salaire brut mensuel

Pour l'application de l'article 2 le « salaire brut mensuel » à prendre en compte est constitué du salaire de base (indice payé) auquel s'ajoute la prime d'ancienneté.

Les primes sont prises en compte conformément aux dispositions de l'article R. 1234-4 du contrat de travail *pro rata temporis*.

3.1.2. Ancienneté

L'ancienneté se définit par la présence effective dans l'organisme de tourisme au sens l'article 16-1 de la convention collective nationale.

3.2. Licenciement

Tout salarié ayant au minimum 8 mois d'ancienneté dans l'organisme de tourisme bénéficie en cas de licenciement – sauf faute grave ou lourde – ou de rupture conventionnelle d'une indemnité calculée comme suit :

- 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective pour les 10 premières années ;
- 1/3 du salaire brut mensuel par année de présence effective à partir de la 11^e année.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée *pro rata temporis* des périodes travaillées à temps partiel.

Pour les salariés de plus de 52 ans dont le licenciement intervient après 20 ans d'ancienneté l'indemnité prévue ci-dessus est doublée.

Le calcul de l'indemnité s'effectuera selon les dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

3.3. Fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité brute de fin de carrière au moins égale à 25 % du salaire brut mensuel par année de présence effective.

En cas de période de travail à temps partiel et de temps de travail à temps complet cette indemnité est calculée *pro rata temporis* des périodes travaillées à temps partiel.

Article 4

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 5

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6

Révision

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 8

Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 71 DU 28 JUIN 2018
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1851163M
IDCC : 1875

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la loi travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations d'employeurs et de salariés décident la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission reprend et élargit les missions confiées à la commission mixte paritaire prévue par la convention collective nationale.

En conséquence, la convention collective nationale est modifiée pour intégrer la CPPNI, ces modifications sont détaillées aux articles 1 et 2, ci-après.

Article 1^{er}

Le titre VII intitulé « règlement des conflits » ainsi que les articles 66 et 67 qu'il contient sont supprimés.

Les termes « CNP » ou « commission nationale paritaire » présents dans l'ensemble de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires sont remplacés par les termes « CPPNI » et « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 7 de la convention collective relatifs à l'absence pour l'exercice d'une activité syndicale sont supprimés et remplacés par les mentions suivantes :

« Modalités de prise en charge de la participation de délégués des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche aux réunions paritaires de la CPPNI.

Les frais de déplacement dûment justifiés d'un représentant par organisation seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires sur la base des tarifs SNCF première classe.

Les frais d'avion sont également pris en charge dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe. En voiture également dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 kilomètres par an et du justificatif de l'itinéraire du trajet Mappy.

Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés. »

Article 2

Dans le titre II dédié au « Droit syndical et liberté d'opinion », sont créés les articles 12.1 à 12.8 rédigés comme suit :

« Article 12.1

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après appelée CPPNI.

Article 12.2

Rôle

La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction ou sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Article 12.3

Composition

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche. Chaque organisation de salariés représentative dans la branche membre de la CPPNI est représentée par deux membres appartenant à la même organisation.

Article 12.4

Fonctionnement

La présidence et le secrétariat sont assurés par le collège employeur.

Le secrétariat assurera l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPPNI. Il sera chargé de la préparation et du suivi des conventions et accords collectifs et de l'animation de l'observatoire conformément à l'article 12.8.

Les décisions de la CPPNI sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collège employeur et le collège salarié.

En dehors de la négociation d'accord, de l'interprétation et de la conciliation, le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPPNI au cours de laquelle la décision est prise par vote individuel des représentants.

Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la CPPNI.

Article 12.5

Interprétation

Le rôle de la CPPNI est également de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants aux salariés et aux employeurs qui en font la demande.

La commission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. La demande formulée par écrit est adressée au secrétariat de la branche qui la diffuse. Elle se réunit au cours d'une prochaine CPPNI.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par la voie d'un avenant qui fera l'objet d'une négociation.

Les avis de la commission d'interprétation sont à la disposition des employeurs et des salariés au secrétariat de la CPPNI.

Article 12.6

Conciliation

La conciliation consiste à chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

Une organisation représentative dans la branche saisie d'un conflit devra informer le secrétariat de la CPPNI qui convoquera les parties concernées lors de la CPPNI qui suit la demande formulée par écrit, après avoir vérifié que la demande est conjointe.

L'organisation syndicale de salariés représentative qui porte la demande de conciliation ne pourra pas participer à la commission de conciliation. Pour les organisations d'employeurs les membres participant à la commission ne devront pas avoir de lien direct avec une quelconque des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ et il est signé des membres de la commission ainsi que des parties. En cas de désaccord, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé et signé par les membres de la commission. Une copie du procès-verbal est remise aux parties.

Article 12 7

Négociateurs de branche

Conformément à l'article 7, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1^{er} et désignés par les organisations représentatives dans la branche pour participer aux réunions de la CPPNI. Leur rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à celle-ci, sont prises en charge par un fonds paritaire.

Article 12.8

Suivi des conventions et accords collectifs d'entreprises

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : social@snvel.fr.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

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

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 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 4

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, ainsi que par l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord à l'issue du cycle au cours duquel l'accord est conclu. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et adhérentes afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur après l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de l'administration centrale du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 73 DU 28 JUIN 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT CONVENTIONNEL POUR 2018
NOR : ASET1851161M
IDCC : 1875

Entre :
SNVEL,
D'une part, et
FSPSS FO ;
FESSAD UNSA,

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

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission nationale paritaire le 28 juin 2018, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 14,96 € sur la base de 151,67 heures impérativement à compter du 1^{er} janvier 2018.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, compte tenu de la structuration de la branche des cabinets et cliniques vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,4 % des salariés (selon les données des DADS 2015 retraitées par l'Insee), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques quelle que soit la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

**AVENANT N° 46 DU 28 JUIN 2018
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION**

NOR : ASET1851162M
IDCC : 2564

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la loi travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations d'employeurs et de salariés décident la création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission reprend et élargit les missions confiées à la commission mixte paritaire prévue par la convention collective nationale.

En conséquence, la convention collective nationale est modifiée pour intégrer la CPPNI, ces modifications sont détaillées aux articles 1^{er} et 2, ci-après.

Article 1^{er}

Le titre VII intitulé « règlement des conflits » ainsi que les articles 66 et 67 qu'il contient sont supprimés.

Les termes « CNP » ou « commission nationale paritaire » présents dans l'ensemble de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés sont remplacés par les termes « CPPNI » et « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Au cinquième alinéa de l'article 14 de la convention collective, les mots : « une commission de conciliation définie à l'article 67 » sont supprimés et remplacés par : « la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 12.6 de la convention collective ».

Le quatrième alinéa de l'article 8 de la convention collective relatif à l'absence pour l'exercice d'une activité syndicale est supprimé et remplacé par les mentions suivantes :

« Modalités de prise en charge de la participation de délégués des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche aux réunions paritaires de la CPPNI.

Les frais de déplacement dûment justifiés d'un représentant par organisation seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires sur la base des tarifs SNCF première classe.

Les frais d'avion sont également pris en charge dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe. En voiture également dans la limite du prix du trajet SNCF en première classe.

Le remboursement est effectué sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 CV pour un kilométrage de 5 000 kilomètres par an et du justificatif de l'itinéraire du trajet Mappy.

Les absences prévues au présent article n'auront aucune incidence sur la détermination des droits à congés et ne seront pas imputables sur lesdits congés. »

Article 2

Dans le titre II dédié au « Droit syndical et liberté d'opinion », sont créés les articles 12.1 à 12.8 rédigés comme suit :

« Article 12.1

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après appelée CPPNI.

Article 12.2

Rôle

La CPPNI représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction ou sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Article 12.3

Composition

Cette commission se compose d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche. Chaque organisation de salariés représentative dans la branche membre de la CPPNI est représentée par deux membres appartenant à la même organisation.

Article 12.4

Fonctionnement

La présidence et le secrétariat sont assurés par le collège employeur.

Le secrétariat assurera l'envoi des convocations, la diffusion des délibérations de la CPPNI. Il sera chargé de la préparation et du suivi des conventions et accords collectifs et de l'animation de l'observatoire conformément à l'article 12.8.

Les décisions de la CPPNI sont paritaires, elles font l'objet d'un accord entre le collège employeur et le collège salarié.

En dehors de la négociation d'accord, de l'interprétation et de la conciliation, le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPPNI au cours de laquelle la décision est prise par vote individuel des représentants.

Cet accord est formalisé par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la CPPNI.

Article 12.5

Interprétation

Le rôle de la CPPNI est également de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et avenants aux salariés et aux employeurs qui en font la demande.

La commission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'un de ses membres. La demande formulée par écrit est adressée au secrétariat de la branche qui la diffuse. Elle se réunit au cours d'une prochaine CPPNI.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents. En cas de désaccord, un procès-verbal de désaccord précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé.

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par la voie d'un avenant qui fera l'objet d'une négociation.

Les avis de la commission d'interprétation sont à la disposition des employeurs et des salariés au secrétariat de la CPPNI.

Article 12.6

Conciliation

La conciliation consiste à chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

Une organisation représentative dans la branche saisie d'un conflit devra informer le secrétariat de la CPPNI qui convoquera les parties concernées lors de la CPPNI qui suit la demande formulée par écrit, après avoir vérifié que la demande est conjointe.

L'organisation syndicale de salariés représentative qui porte la demande de conciliation ne pourra pas participer à la commission de conciliation. Pour les organisations d'employeurs les membres participant à la commission ne devront pas avoir de lien direct avec une quelconque des parties.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ et il est signé des membres de la commission ainsi que des parties. En cas de désaccord, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels un différend persiste est dressé et signé par les membres de la commission. Une copie du procès-verbal est remise aux parties.

Article 12.7

Négociateurs de branche

Conformément à l'article 7, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés occupés dans les établissements visés par l'article 1^{er} et désignés par les organisations représentatives dans la branche pour participer aux réunions de la CPPNI. Leur rémunération, ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à celle-ci, sont prises en charge par un fonds paritaire.

Article 12.8

Suivi des conventions et accords collectifs d'entreprises

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre elle est destinataire des accords collectifs d'entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse mail suivante : social@snvel.fr.

Elle établit un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

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

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 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 4

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, ainsi que par l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord à l'issue du cycle au cours duquel l'accord est conclu. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et adhérentes afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur après l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de l'administration centrale du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180480-001218
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
