

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/51 DU 5 JANVIER 2019

	<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° 51.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Enseignement privé indépendant : avenant n° 42 du 4 octobre 2018 relatif aux modifications prises en application de l'accord de fusion interbranche du 19 octobre 2016.....	3
Importation-exportation (entreprises) : accord du 25 octobre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail de chantier (ou d'opération).....	38
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois	45
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	50
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 29 novembre 2018 de l'UNSA à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires.....	53
Repos hebdomadaire et travail dominical (Vosges) : dénonciation par lettre du 31 octobre 2018 du MEDEF de l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos hebdomadaire et au travail dominical.....	54
Télédiffusion (salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage) : accord collectif national du 19 septembre 2018 relatif aux salaires.....	55
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 4 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	58
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 5 du 15 octobre 2018 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé et de prévoyance	61

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 42 DU 4 OCTOBRE 2018
RELATIF AUX MODIFICATIONS PRISES EN APPLICATION
DE L'ACCORD DE FUSION INTERBRANCHE DU 19 OCTOBRE 2016

NOR : ASET1851208M
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant – IDCC 2691 – et de l'enseignement privé à distance – IDCC 2101 – conclu le 19 octobre 2016 et étendu par un arrêté du 4 mai 2017 (JO du 6 mai 2017), la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, ses accords, avenants et annexes applicables ont été annexés à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007.

Par un avenant n° 34 à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant, conclu le 19 octobre 2016 en application de l'accord interbranche du 19 octobre 2016, a été créée une annexe à cette convention intitulée « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance » qui limite à une durée maximale de 2 ans à compter de la date de signature de cet avenant les stipulations des textes conventionnels figurant dans cette annexe (convention collective de l'enseignement privé du 21 juin 1999 ainsi que l'ensemble des accords et avenants signés).

En application de l'article 2.2 de l'accord collectif interbranche précité du 19 octobre 2016, est intervenue une renégociation de la convention collective de l'enseignement privé indépendant afin d'obtenir un texte conventionnel harmonisé.

Le présent avenant est le résultat de cette renégociation.

Afin d'assurer une application dans le temps des nouvelles stipulations en conformité avec les stipulations de l'accord collectif interbranche du 19 octobre 2016, la durée d'application de l'annexe « dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance » sera prorogée jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions modifiées par le présent avenant et telle que fixée à l'article 1^{er}.

À compter de cette date d'entrée en vigueur, les textes conventionnels figurant dans l'annexe précitée cessent de produire leurs effets en application de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Compte tenu de l'intégration de l'activité d'enseignement privé à distance dans les processus pédagogiques de nombreux établissements d'enseignement relevant de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, les objectifs de cet avenant sont :

- d'harmoniser l'application des normes sociales pour les salariés et les employeurs de l'enseignement privé indépendant qu'ils interviennent notamment en présentiel ou à distance ;
- d'étendre les normes et les actions solidaires à l'ensemble de l'enseignement privé indépendant tant en ce qui concerne les régimes de prévoyance, la formation professionnelle, le régime professionnel de santé, que la gestion des retraites des salariés.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de l'enseignement privé à distance et en cohérence avec la présente convention collective qui prévoit déjà des normes conventionnelles différentes pour les enseignants en fonction du mode ou du niveau de l'enseignement, la définition et les règles conventionnelles de gestion des enseignants de l'enseignement privé à distance sont réservées aux entreprises ou établissements ayant une activité principale d'enseignement privé à distance.

Cet avenant a pour second objet de mettre à jour certains articles de la présente convention collective au regard des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, ainsi que d'harmoniser les rédactions entre celle-ci et l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. Plus précisément :

- à l'article 2 de l'avenant – sur l'article 1.1.2 de la convention : « Annexe de branche » – est intégrée l'extension de l'application de l'annexe créée par l'avenant n° 34 du 19 octobre 2016 qui reprend pour une durée limitée les textes de la convention collective de l'enseignement privé à distance ;
- à l'article 3 de l'avenant – sur le titre III de la convention : « Contrats de travail » sont intégrées :
 - les règles contractuelles prenant en compte le cadre législatif et réglementaire ;
 - les évolutions dans le cadre de l'harmonisation avec l'accord sur le temps partiel ;
- à l'article 4 de l'avenant – sur le titre IV de la convention : « Durée et organisation du temps de travail » sont intégrées :
 - les mises à jour du temps de travail des moniteurs techniques ;
 - la reprise et l'adaptation du temps de travail des enseignants des entreprises de l'enseignement privé à distance (EAD) dans un champ d'application restreint ;
- à l'article 5 de l'avenant – sur le titre V de la convention : « Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés » sont intégrées :
 - une augmentation du nombre de jours de maintien de salaire ;
 - une augmentation du nombre de jours de certains congés pour événements personnels par la reprise des congés stipulés dans la convention collective de l'enseignement privé à distance ;

- à l'article 6 de l'avenant – sur le titre VI de la convention : « Classifications professionnelles » - sont intégrés de nouveaux métiers tels que :
 - l'ensemble des métiers classants de l'enseignement privé à distance dans les emplois repères des personnels administratifs et de service pour les fonctions : entretien ou logistique, administratif, direction, juridique ou ressources humaines, comptabilité, commercial, marketing ou communication, création et informatique, web et e-learning ;
 - l'ensemble des métiers classants de l'enseignement privé à distance dans les emplois repères des personnels d'encadrement pédagogique pour les fonctions non enseignantes de : pédagogie ;
 - l'ensemble des métiers classants de l'enseignement privé à distance d'enseignant dans une grille spécifique de classification réservée aux entreprises de l'enseignement privé à distance ;
 - une nouvelle activité pour l'emploi de moniteurs techniques ;
- à l'article 7 de l'avenant – Création d'une annexe I-E à la convention : « Grille de salaires du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance » – fixant les minima mensuels et annuels par niveau et échelon applicable en 2018 et jusqu'à publication de la nouvelle grille des minima pour 2019 ;
- à l'article 8 de l'avenant – sur le titre VII de la convention : « Rémunération du travail » – est créé un nouvel article sur les modes de rémunérations à la pièce des correcteurs à domicile des entreprises de l'enseignement privé à distance ;
- à l'article 9 de l'avenant – sur le titre IX de la convention : « Formation professionnelle » – sont intégrées dans le titre IX les modalités de l'entretien professionnel des personnels des entreprises de l'enseignement privé à distance notamment pour les correcteurs et correctrices à distance ;
- à l'article 10 de l'avenant – sur le titre X : « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » – sont intégrées de nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail pendant la grossesse issues de la convention collective de l'enseignement privé à distance ;
- à l'article 12 de l'avenant – Création d'un nouveau titre XI : « Accueil de salarié(e)s handicapé(e)s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance » – en complément de l'article 3.11.4 de la présente convention collective :
 - est intégré dans le présent titre XI, le texte de l'accord signé le 1^{er} décembre 2009 dans le cadre de la convention collective de l'enseignement privé à distance ;
 - les signataires du présent avenant conviennent que ce titre sera renégocié avec une application à l'ensemble du champ de l'enseignement privé indépendant en tenant compte des textes législatifs et réglementaires publiés en 2018 et 2019 ;
- à l'article 13 de l'avenant – sur l'accord relatif à l'organisation du temps partiel du 23 juin 2014 – sont intégrées les dispositions, de l'accord étendu de l'enseignement privé à distance sur le temps partiel, relatives aux métiers qui dérogent à l'organisation du temps partiel des salariés de l'enseignement privé indépendant à savoir :
 - les correcteurs à domicile ;
 - et les enseignants des entreprises de l'enseignement privé à distance assurant des permanences.

Enfin, compte tenu de l'organisation de la branche, qui recense plus de 90 % d'entreprises de moins de 50 salariés, aucune disposition spécifique n'a été prise pour ces dernières.

Article 1^{er}

Mise en œuvre de l'avenant

Article 1.1

Date d'entrée en vigueur

Au terme des 2 années prévues de négociations, le texte conventionnel de l'enseignement privé indépendant modifié par le présent avenant s'appliquera dans son intégralité à compter du 1^{er} janvier 2019 à

l'ensemble des entreprises relevant des conventions collectives de l'enseignement privé (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101).

Article 1.2

Application de la convention collective de l'enseignement privé indépendant pour les entreprises de l'enseignement à distance

Outre les dispositions du présent avenant, l'application de l'ensemble des textes conventionnels entraîne pour les entreprises de l'enseignement à distance les principales modifications suivantes :

- le temps de travail, les forfaits jours, les congés payés, les jours fériés et les jours conventionnels – titres IV et V de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (CCN EPI) ;
- les grilles de salaires des personnels administratifs et de service et des personnels d'encadrement pédagogique – annexe I-A et annexe I-B de la CCN EPI ;
- le régime de prévoyance - application du titre VIII de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
- le régime professionnel de santé - application de l'accord du 4 juillet 2017 portant sur le régime professionnel de santé de la CCN EPI ;
- l'adhésion à la caisse de retraite de la CCN EPI ;
- le taux de cotisation conventionnelle au titre de la formation professionnelle – titre IX de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
- la participation conventionnelle au financement du paritarisme : article 2.3.7 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
- les relations collectives dans les entreprises : articles 2.1 et 2.2 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : titre X de la convention collective de l'enseignement privé indépendant.

Conscients des spécificités de l'enseignement privé à distance et des activités de leurs enseignants, les signataires du présent avenant ont décidé d'une application restreinte aux entreprises ou établissements ayant une activité principale d'enseignement à distance les règles conventionnelles concernant :

- la définition des métiers et les modes de gestion des enseignants de l'enseignement privé à distance ;
- l'organisation des entretiens professionnels pour les correcteurs à domicile ;
- les durées minimales et modalités d'aménagement du travail pour les enseignants à temps partiel.

De même, les signataires du présent avenant ont intégré l'accord sur les salariés handicapés de l'enseignement privé à distance en prenant date pour une nouvelle négociation compte tenu des modifications législatives et réglementaires en cours.

Article 1.3

Avantages acquis pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance

Les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance conservent le bénéfice du ou des jours congés acquis au titre de l'ancienneté avant la date d'application du présent avenant : le 1^{er} janvier 2019.

Article 1.4

Nouvelle classification et nouveaux minima conventionnels pour les salariés des entreprises de l'enseignement privé à distance

À partir du 1^{er} janvier 2019, les entreprises de l'enseignement privé à distance doivent appliquer les nouvelles classifications du titre VI de la convention collective d'enseignement privé indépendant et ses minima conventionnels.

Pour les salariés faisant partie des effectifs des entreprises de l'enseignement privé à distance au 31 décembre 2018 les signataires du présent avenant ont établi une grille de transfert à l'article 14 du présent avenant. Elle s'applique obligatoirement auxdits salariés sauf :

- maintien d'une classification individuelle plus favorable avec application du minimum conventionnel correspondant ;
- classification plus favorable, pour tout ou partie des salariés, en application de la méthode de l'article 6.1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de ladite convention collective et des minima conventionnels correspondants.

Article 2

Modification du titre I^{er} de la convention collective de l'enseignement privé indépendant portant sur le cadre juridique de la convention

Article 2.1

Prorogation de la date d'application de l'annexe de branche de l'enseignement privé à distance

Afin d'assurer une application dans le temps des nouvelles stipulations en conformité avec les stipulations de l'accord collectif interbranche du 19 octobre 2016, la durée d'application de l'annexe « dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance » est prorogée jusqu'à la date d'entrée en vigueur des stipulations modifiées par le présent avenant et telle que fixée à l'article 1^{er}.

Article 2.2

Modification de l'article 1.1.2 : « Annexe de branche »

L'article 1.1.2, créé par l'accord interbranche et l'avenant n° 34 du 19 octobre 2016, prend la rédaction suivante :

« Article 1.1.2

Annexe de branche

Dans le cadre de fusion de branches, la convention collective peut se voir annexer pour une durée déterminée tout ou partie des accords, avenants et annexes de la branche intégrée. »

L'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés à distance » est supprimée.

Article 3

Modification du titre III de la convention collective de l'enseignement privé indépendant portant sur les contrats de travail

A. – À l'article 3.1 « Embauche » :

1. Le premier paragraphe de l'article 3.1 est remplacé par le texte suivant :

« Quelle que soit la nature du contrat, en complément des obligations légales en vigueur, celui-ci est conclu sous réserve de la production de l'extrait de casier judiciaire n° 3 dans un délai maximum de 1 mois après son embauche, compte tenu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui accueillent des enfants et de jeunes adultes. Cette mention devra figurer au contrat de travail ».

2. Au quatrième alinéa : les mots « d'un agrément administratif obligatoire » sont remplacés par « de document(s) requis par la réglementation ».

3. Au cinquième alinéa :

a) Les mots « au rectorat » sont remplacés par « à l'autorité compétente » ;

b) Les mots : « , la validité du contrat étant subordonnée à l'obtention de l'agrément » sont remplacés par « et si la validité du contrat est subordonnée à la réponse de l'autorité administrative » ;

4. Après le dernier alinéa sont ajoutés les 3 alinéas suivants :

« Le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs. »

« En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur est tenu de respecter les règles légales et réglementaires en vigueur et de vérifier l'obtention des autorisations et obligations nécessaires. »

« En cas d'embauche d'un agent public, à temps plein ou à temps partiel, l'employeur doit connaître son cadre juridique (détachement, mise à disposition, mission, cumul d'emploi) et obtenir la production des autorisations nécessaires de l'employeur public. »

B. – À l'article 3.2 « Période d'essai » :

1. L'article 3.2 débute par l'alinéa suivant :

« La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif. »

2. Il est créé un article : 3.2.1 « Durée de la période d'essai »

– le premier alinéa de l'article 3.2.1 nouveau reprend l'alinéa unique de l'article 3.2 de la convention collective dans son ancienne rédaction ;

– le second alinéa de l'article 3.2.1 nouveau reprend l'alinéa unique de l'article 3.2.6 de la convention collective dans son ancienne rédaction.

3. L'article 3.2.1 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article : « 3.2.1.1. Contrat à durée déterminée (CDD) », reprenant uniquement les deux premiers alinéas de l'article 3.2.1 de la convention collective dans son ancienne rédaction.

4. Les articles 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 et 3.2.5 de la convention collective dans son ancienne rédaction sont supprimés.

5. Il est créé un article 3.2.1.2 :

« 3.2.1.2. Contrat à durée indéterminée (CDI) »

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE D'ESSAI INITIALE			
	Filière		
Catégories professionnelles	Personnel administratif et de service	Personnel d'encadrement pédagogique	Personnel enseignant
Employé	2 mois	2 mois	
Technicien	3 mois	3 mois	3 mois
Cadre	4 mois	4 mois	4 mois

Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre, durant la période initiale, pour renouveler cette période d'essai pour une durée maximale au plus égale à la période initiale contractuelle. »

6. Il est créé un article 3.2.2 qui reprend l'intitulé de l'article 3.2.7 de la convention collective dans son ancienne rédaction :

« Article 3.2.2. Usage du préavis pendant la période d'essai ».

7. Il est créé un article : 3.2.2.1. Contrat à durée déterminée (CDD) qui prend la rédaction suivante :

« 3.2.2.1. Contrat à durée déterminée (CDD)

La rupture d'un contrat à durée déterminée en période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de 1 jour lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 2 jours minimum dans les autres cas. »

8. Il est créé un article : « 3.2.2.2. Contrat à durée indéterminée (CDI) » :

Il reprend la rédaction de l'article 3.2.7 sauf le dernier alinéa de la convention collective dans son ancienne rédaction.

C. – À l'article 3.3 « Nature, forme et conclusions de contrats de travail » :

1. Dans l'article « 3.3.1 Formes de contrat de travail » : les modifications suivantes sont intégrées :

- à l'alinéa 2, la référence à « L. 121-1 » est remplacée par « L. 1221-3 » ;
- à l'alinéa 3, il est ajouté après « tout contrat » les termes suivants : « ou tout document équivalent remis au salarié » ;
- est ajouté à la fin du point 1. « et les obligations particulières selon les types de contrat ; » ;
- le point 2. prend la nouvelle rédaction suivante : « 2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le niveau et l'échelon ; » ;
- au point 5. la référence à « l'article 3.1, 2^e alinéa » devient « l'article 3.1, 1^{er} alinéa » ;
- est ajouté à la fin du point 6 « sauf pour les correcteurs à domicile des entreprises de l'enseignement privé à distance ; » ;
- à la fin du point 7. la référence à l'article « 3.3.4 » devient « 3.3.3 » ;
- à la fin du point 7. est ajouté : « et de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ; » ;
- est ajouté à la fin du point 9. après « rémunération » : « et pour les correcteurs de l'enseignement privé à distance : le barème de rémunération à la pièce ; » ;
- erratum : le second point 11. prend la nouvelle numérotation « 12. » ;
- erratum : le point 12. prend la nouvelle numérotation « 13. » ;
- sont créés :
 - un nouveau point 14. qui prend la rédaction suivante : « À titre d'information : notamment les différentes caisses de cotisations sociales, les organismes de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de retraite et la convention collective de rattachement. » ;
 - un nouveau point 15. qui prend la rédaction suivante : « à titre d'information, les modalités de communication et/ou de consultation du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ».

2. Le titre de l'article 3.3.2 prend la nouvelle rédaction suivante : « 3.3.2. Typologie et mise en œuvre des contrats de travail ».

Il est créé un « article 3.3.2.1. Principe général : le contrat à durée indéterminée (CDI) » qui reprend les deux premiers alinéas de l'article 3.3.2 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve des deux modifications suivantes :

- au 1^{er} alinéa, le mot « pédagogiques » est supprimé ;

- les mots « d'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective ».

3. Il est créé un article « 3.3.2.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) » qui reprend tous les alinéas de l'article 3.3.6 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve des 4 modifications suivantes :

- au *a*, 1^{er}, 1^{er} alinéa : les références aux articles « 3.3.3 et 3.3.5 » deviennent « 3.3.2.3. et 3.3.2.4. » ;
- au *a*, 1^{er}, 2^e alinéa : les références aux articles « 3.3.3 et 3.3.5 » deviennent « 3.3.2.3. et 3.3.2.4. » ;
- au *a*, 2^o :
 - au 1^{er} alinéa : les mots « d'éducation » sont remplacés par « d'encadrement pédagogique » ;
 - au 2^e alinéa : les mots « d'éducation » sont remplacés par « d'encadrement pédagogique » ;
- au *b*, la référence à « à l'article L. 212-4-13 » est remplacé par « aux dispositions légales et réglementaires ».

4. L'article 3.3.3 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.3.2.3. :

« Article 3.3.2.3. Contrat à durée déterminée (CDD) Cas généraux de recours »

- à l'alinéa 1, les mots : « des articles L. 122-1 et suivants et L. 122-2 et suivants du code du travail » sont remplacés par : « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».
- le 1. prend la nouvelle rédaction suivante :
 - « 1. Pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par un avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ; » ;
- au point 2. le point final devient « ; »
- il est créé à la suite de 2. les points suivants qui prennent la rédaction suivante :
 - « 3. Pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens de la convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit ;
 - « 4. Pour favoriser, en application des dispositions légales, le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi ;
 - « 5. Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. » ;
- au dernier alinéa la référence à « à l'article L. 122-3-1 du code du travail » est remplacée par « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

5. Il est créé un article 3.3.2.4. Contrat à durée déterminée dits d'usage (CDDU) » :

Il reprend l'ensemble des alinéas de l'article 3.3.5. et ses points *a* et *b* dans leur rédaction actuelle sauf :

- au *a*, les mots « administratives et pédagogiques » sont supprimés ;

6. L'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.3.3.

« 3.3.3. Contrat à temps partiel à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) »

- il prend la rédaction nouvelle suivante :

« En application de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche. »

Les dispositions de l'accord prévalent sur les dispositions de la présente convention collective qui seraient contraires (art. 19 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation du travail à temps partiel) et sont complétées par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail du salarié à temps partiel est établi conformément aux dispositions légales et réglementaires et observe notamment les dispositions conventionnelles suivantes : »

- le *a* de l'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.3.3.1 sous réserve des modifications suivantes :

« Article 3.3.3.1. Conditions de forme »

- au 1° de l'article : la référence « aux articles L. 143-2 et L. 144-2 » est remplacée par « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;

- le 2° prend la nouvelle rédaction suivante :

« 2° La répartition des heures de travail :

- pour les enseignants : la répartition des heures d'activité de cours peut être modifiée chaque année par avenant au contrat ; les articles 10 et 11 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel fixent les règles pour les enseignants.

- pour les autres catégories de salariés : le contrat indique la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes en application de l'accord sur le temps partiel et notamment ses articles 8 et 9 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. Ces dispositifs peuvent être actualisés chaque année par avenant au contrat.

Si en pratique de telles précisions n'apparaissent pas possibles, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant les délais conventionnels prévus à l'article 14 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. » ;

- le 3° prend la nouvelle rédaction suivante :

« 3.° Le contrat de travail à temps partiel doit faire référence au régime des interruptions d'activité au cours de la même journée prévu au titre IV et aux articles 8 et 9 de l'accord temps partiel du 23 juin 2014. » ;

- le 4° prend la nouvelle rédaction suivante :

« 4.° Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat, en respectant les dispositions prévues dans le titre IV et l'accord temps partiel du 23 juin 2014. » ;

- le *b* de l'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction est supprimé.

- le *c* de l'article 3.3.4. de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.3.3.2. sous réserve des modifications suivantes :

« 3.3.3.2. Refus du salarié de changer la répartition de son travail »

- avant le premier alinéa du *c* de l'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction devenu l'article 3.3.3.2, il est ajouté l'alinéa suivant :

« L'article 14 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel traite de la modification de la répartition de la durée du travail. » ;

- au 1^{er} alinéa du *c* de l'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction devenu l'alinéa 2 de l'article 3.3.3.2. nouveau : la référence à « (art. L. 212-4-3 du code du travail) » est remplacée par « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;

- tous les alinéas du *d* de l'article 3.3.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction sont supprimés.

D. – L'article 3.4 prend la nouvelle rédaction suivante :

« Article 3.4

Suspension du contrat de travail

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions légales spécifiques notamment, en matière de congé maternité et d'adoption.

En application du code du travail, le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre principalement de congés définis par la législation et le code du travail.

Les congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles. Au-delà du cadre légal et réglementaire, sont pris en compte :

CAS DE SUSPENSION	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Congé de maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Congé parental	oui	non
Congé d'enseignement ou de recherche	oui	non

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié continue à faire partie de l'effectif. »

E. – Le titre de l'article 3.5 prend la nouvelle rédaction suivante :

« Article 3.5

Modifications du contrat de travail »

1. L'article 3.5.1 prend le nouveau titre et la nouvelle rédaction suivants :

« Article 3.5.1

Modification juridique de l'employeur et contrat de travail »

Il reprend l'alinéa unique de l'article 3.6 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve de la modification suivante :

– la référence à « de l'article L. 122-12 du code du travail » est modifiée en « des dispositions légales et réglementaires et notamment celles relatives aux salariés protégés »

2. L'article 3.5.2 qui prend le nouveau titre et la nouvelle rédaction suivants :

« Article 3.5.2

*Modifications d'élément essentiel des contrats de travail à durée indéterminée
autre que pour motif économique »*

Il reprend les alinéas 1, 2 et 3 de l'article 3.5.1 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve de la modification suivante :

– suppression du mot « essentielle » au 1^{er} alinéa.

3. L'article 3.5.3 prend la rédaction et le nouveau titre suivants :

« Article 3.5.3

Modification des contrats pour motif économique »

L'alinéa 1 prend la rédaction suivante :

« L'employeur qui, pour un motif économique, envisage d'apporter une modification d'un élément essentiel au contrat de travail d'un salarié doit lui adresser une proposition de modification

par lettre recommandée avec avis de réception dans les conditions prévues par le code du travail. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant la fin du cycle précédent. »

Les alinéas 2, 3, 4 et 5 reprennent les alinéas 2, 3, 4 et 5 de l'article 3.5.2 de la convention collective dans son ancienne rédaction.

4. Il est créé un article 3.5.4 qui prend le titre suivant :

« 3.5.4. Modification du temps de travail à la demande du salarié »

Le salarié souhaitant voir modifier son temps de travail doit respecter les délais et les modalités prévus à l'article 3 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. »

F. – Il est créé un article 3.6 nouveau qui remplace l'article 3.6 de la convention collective dans son ancienne rédaction.

1. L'article 3.6 prend le titre suivant : « Article 3.6. Ruptures et fins des contrats de travail ».

2. Il est créé un article 3.6.1 qui prend le titre suivant :

« Article 3.6.1 Démission »

L'article 3.6.1 reprend l'ensemble des textes de l'article 3.8 de la convention collective dans son ancienne rédaction, ainsi :

- l'article 3.8.1 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.6.1.1 ;
- l'article 3.8.2 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient 3.6.1.2 ;
- l'article 3.8.3 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient 3.6.1.3 sous réserve de l'ajout d'un dernier alinéa :
« Toutefois, la durée du préavis appliqué ne peut excéder la durée du préavis de licenciement prévue à l'article 3.6.2. » ;
- l'article 3.8.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient 3.6.1.4 ;
- l'article 3.8.5 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient 3.6.1.5.

3. Il est créé un article 3.6.2 qui prend le titre suivant :

« Article 3.6.2 Licenciement »

- l'article 3.6.2.1 reprend l'ensemble des textes de l'article 3.9.1 de la convention collective dans son ancienne rédaction. Il y est ajouté un troisième et dernier alinéa :
« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces délais de préavis sont doublés pour les personnes handicapées dans la limite de 4 mois. »
- l'article 3.6.2.2. prend la rédaction suivante :
« Il est alloué au salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité conventionnelle de licenciement est fixée comme suit, sauf dispositions légales plus favorables au salarié :
 - à partir du 8^e mois d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à 10 ans ;
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année non complète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement suit les dispositions des articles R. 1234-4 et suivants du code du travail. »

– l'article 3.6.2.3 prend la rédaction suivante :

« 3.6.2.3. Il est institué conventionnellement un temps de recherche d'emploi, sans perte de salaire, pendant la période de préavis :

- a) pour les emplois à temps plein, ce temps est de 2 heures par jour ;
- b) pour les emplois à temps partiel, ce temps de recherche est proratisé sauf accord plus favorable ;
- c) en cas de convocation justifiée, l'accord du chef d'entreprise n'est plus nécessaire. »

4. Il est créé un article 3.6.3 qui prend le titre suivant :

« Article 3.6.3 Départ à la retraite »

L'article 3.6.3 prend la nouvelle rédaction suivante :

« Deux situations peuvent se présenter :

Article 3.6.3.1

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur la base du dernier salaire et fixée comme suit :

- 1 demi-mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans et jusqu'à 20 d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est celle acquise dans l'entreprise ou le groupe.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Article 3.6.3.2

Mise à la retraite

À partir de 70 ans : dans le cas d'une mise à la retraite du salarié âgé de 70 ans ou plus à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement. »

G. – L'article 3.7 demeure sans changement.

H. – Les articles 3.8 à 3.10 de la convention collective dans son ancienne rédaction sont abrogés.

I. – L'article 3.8 prend le nouveau titre et la nouvelle rédaction suivants :

« Article 3.8 Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement »

Il reprend tous les alinéas de l'article 3.11 et des articles 3.11.1 à 3.11.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve des modifications suivantes :

1. L'article 3.8.1 reprend les alinéas de l'article 3.11.1 dans son ancienne rédaction sous réserve de la modification suivante : la référence à « art. L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail » devient « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;

2. L'article 3.8.2, *a* reprend les alinéas de l'article 3.11.2, *a* dans son ancienne rédaction sous réserve de la modification suivante : la référence à « art. L 322-7 du code du travail » devient « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;

3. Les articles 3.11.2, *b* et 3.11.2, *c* deviennent les articles 3.8.2, *b* et 3.8.2, *c* ;

4. L'article 3.8.2, *d* reprend les alinéas de l'article 3.11.2, *d* dans son ancienne rédaction sous réserve des modifications suivantes :

- le terme « à savoir » du premier alinéa est remplacé par « notamment » ;
- la référence à « L. 122-26 du code du travail » devient « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;
- au 3^e tiret : les mots « le DIF (art. L. 933-1 du code du travail) » deviennent « le compte personnel de formation » ;

5. L'article 3.11.3 de la convention collective dans son ancienne rédaction devient l'article 3.8.3.

6. L'article 3.8.4 reprend les alinéas de l'article 3.11.4 de la convention collective dans son ancienne rédaction sous réserve des modifications suivantes :

- la référence à « à l'article L. 323-1 du code du travail » devient « conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;
- la référence à « L. 323-3 du code du travail » devient « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

J. – Les articles 3.9, 3.10 et 3.11 de la convention collective dans son ancienne rédaction sont abrogés.

Article 4

Modification du titre IV « Durée et organisation du temps de travail »

A. – Modification de l'alinéa liminaire du titre IV

L'alinéa liminaire du titre IV est modifié comme suit :

Il prend le titre de « Liminaire » :

- les mots « de l'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective » ;
- la fin de la première phrase est complétée par :

« et par l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel, étendu le 13 novembre 2014. »

B. – Modification de l'article 4.1.4. Circonstances exceptionnelles : délais de prévenance

Au premier alinéa, les mots « d'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective ».

C. – Modification de l'article 4.4.11. – Moniteurs techniques

1. Le second alinéa de l'article 4.4.11 *a* prend la nouvelle rédaction suivante :

« Le temps de travail, de 35 heures en moyenne par semaine, toutes activités confondues, est réparti :

- sur une période maximum de 42 semaines et pour une durée hebdomadaire moyenne de 27 heures en présence des élèves ou stagiaires ;
- sur une période maximum de 43,83 semaines, pour une durée hebdomadaire moyenne de 8 heures pendant les périodes de monitorat et de 35 heures hors période de monitorat. »

2. Il est ajouté un 3^e alinéa à l'article 4.4.11 *a* prenant la rédaction suivante :

« Compte tenu de leur activité de monitorat, l'article 4.4.2 *a*, 2 n'est pas appliqué. »

3. À l'article 4.4.11, *b* : le mot « cours » devient « monitorat » ;

4. À l'article 4.4.11, *c* les alinéas 1, 2 et 3 prennent la nouvelle rédaction suivante :

« La détermination des heures supplémentaires pour les moniteurs techniques est fixée comme ci-dessous.

Le contingent d'heures supplémentaires est de :

- 164 heures dont 120 heures de monitorat en absence de modulation ;
- 110 heures dont 80 heures de monitorat en cas de modulation.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales, cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), elles sont rémunérées selon les modalités des tableaux ci-après :

SANS MODULATION	
Nombre d'heures de travail dont 27 heures de monitorat	35 heures
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	41 heures

AVEC MODULATION	
Nombre d'heures de travail dont 30 heures de monitorat	38 heures
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4 heures
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	2 heures
Heures supplémentaires majorées à 50 % au-delà de	44 heures

5. À l'article 4.4.11, *c* le texte de l'alinéa 4 est modifié comme suit :

- le mot « cours » devient « monitorat » (2 occurrences).

D. – Création de l'article 4.4.13 pour le personnel enseignant
de l'enseignement privé à distance (EAD)

Il est créé un nouvel article 4.4.13 qui prend le titre et la rédaction suivante :

« Article 4.4.13

Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

Article 4.4.13.1

Champ d'application

Les métiers décrits à l'article 4.4.13.3 de la présente convention sont réservés aux entreprises ou établissements ayant pour activité principale l'enseignement privé à distance de toute nature et de tous niveaux, soit :

- les entreprises ou établissements relevant de la convention de l'enseignement privé à distance à la date d'application du présent avenant étendu ou de l'avenant n° 34 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
- les établissements privés dispensant un enseignement à distance déclarés en application de l'article L. 444-2 du code de l'éducation.

Article 4.4.13.2

Temps de travail des enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance :

Les établissements de l'enseignement privé à distance et leur personnel enseignant de par la nature de leurs activités et de leurs organisations sont soumis, notamment :

- a) Au temps de travail des enseignants de la présente convention collective de l'article 4.4.2, a, 1 avec, pour un temps plein, 263 jours ouvrables soit : 43,83 semaines et 35 heures par semaine soit 1 534 heures travaillées par an ;
- b) Pour les périodes de congés payés, de l'article 4.4.2, a, 1 de la présente convention collective, soit 6 semaines, sont établies conformément aux règles légales ;
- c) pour les durées minimales et les modalités d'aménagement de la durée du travail du temps partiel, à celles des personnels d'encadrement pédagogique de l'article 10.3 de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;
- d) Pour les heures supplémentaires à l'article 4.3.6 de la présente convention et de son annexe III ;
- e) Pour les heures complémentaires aux stipulations de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;

Pour le décompte de la période d'essai (art. 3.2.1.2 de la présente convention collective de la branche) des correcteurs à domicile : le temps de travail à domicile est considéré comme du temps de présence effectif.

Les établissements de l'enseignement privé à distance et leur personnel enseignant de par la nature de leurs activités et de leurs organisations ne sont pas soumis aux dispositions :

- a) De l'article 4.4.3, b de la présente convention collective relatives aux règles de la modulation ;
- b) De l'article 4.4.1 de la présente convention collective relatives aux heures induites ;
- c) De l'article 4.4.2, a, 2 de la présente convention collective relatives aux semaines sans présence obligatoire. »

Article 4.4.13.3

Enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance

Les activités incluses dans le temps de travail des enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance sont décrites dans le tableau ci-dessous :

DÉNOMINATION	DESCRIPTION DES ACTIVITÉS
Enseignant(e) expert de l'EAD Enseignant(e) de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires, et notamment la préparation à la réalisation des activités de transmission du savoir, du savoir-faire et de l'expertise, mais aussi de conseil et de suivi.
Créateur/trice Concepteur/trice de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque conception ou rédaction.
Animateur/trice de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque animation
Correcteur/trice sur place de l'EAD	Le temps de travail doit comprendre l'ensemble des activités nécessaires pour réaliser chaque correction.
Correcteur/trice à domicile	Bien que rémunéré(e) à la pièce, le temps de travail dépend de la définition du type de correction en référence au repère ou à une grille spécifique qui tient compte de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niveau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, type de devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire, etc.), des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Article 5

Modification du titre V « Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés »

A. – Modification de l'article 5.2.3. Congés familiaux

– la référence à « L. 122-45 » devient « L. 1132-1 ».

B. – Modification de l'article 5.2.4. Maintien de salaire par l'employeur

1. Au *b* de l'article 5.2.4, l'élément de phrase :

« déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) brutes et ce à partir du 8^e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7^e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté »

est remplacé par :

« déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) nettes et ce à partir du 6^e jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 5^e jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté » ;

2. Modification des références de l'article 5.3 :

- à l'article 5.3.1, *a* : les références « articles L. 122-26 et suivants » sont remplacées par « articles L. 1225-16 à L. 1225-34 et les articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 » ;
- à l'article 5.3.1, *c* : la référence « L. 122-25-2 » devient « L. 1225-4 du code du travail » ;
- à l'article 5.3.2. : les références « L'article L. 122-25-4 du code du travail en précise » deviennent « Les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail en précisent » ;
- à l'article 5.3.3. : les références « art. L. 122-28-1 du code du travail » deviennent : « articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail » ;
- à l'article 5.3.4. : les références « art. L. 122-28-9 du code du travail » deviennent : « articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail » ;
- à l'article 5.3.5 :
 - les références « art. L. 225-15 et suivants du code du travail » deviennent : « articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail » ;
 - il est ajouté après « descendant » les mots suivants : « , un frère, une sœur ».

C. – Modification de l'article 5.4 Congés pour événements personnels

L'article 5.4, *a* prend la nouvelle rédaction suivante :

- « *a*) Tout(e) salarié(e) bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :
- 6 jours pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
 - 3 jours, pour le père, pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jours ne se confondent pas avec le congé de paternité ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ;
 - 3 jours pour décès d'un frère, d'une sœur ;
 - 3 jours pour décès du beau-père ou de la belle-mère ;
 - 5 jours pour le décès d'un enfant, du père ou de la mère, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
 - 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. »

Article 6

Modification du titre VI « Classifications professionnelles »

A. – Modification de l'article 6.1. – Principe

1. Modification du Préambule :

- au 1^{er} alinéa : les mots « de l'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective » ;
- au 2^e alinéa : les mots « d'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective » ;
- au 3^e et dernier alinéa : les mots « de l'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective » ;

2. Modification de la Méthode :

- au 4^e et dernier alinéa : les mots « de l'enseignement privé hors contrat » sont remplacés par « relevant de la présente convention collective ».

B. – Modification de l'article 6.3. Classification du personnel administratif et de service

Sont ajoutés les emplois repères suivants :

6.1.1. À l'article 6.3.1, *a* en fin de liste :

« – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) – de l'enseignement privé à distance (avec une rémunération variable sur objectifs). »

6.1.2. À l'article 6.3.1 *b* en fin de liste :

- « – employé(e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la manutention ;
- agent(e) technique de reprographie ;
- secrétaire de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation. »

6.1.3. À l'article 6.3.1, *c* en fin de liste :

- « – assistant(e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ;
- magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste ;
- téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) de l'enseignement privé à distance (sans rémunération variable sur objectifs). »

6.1.4. À l'article 6.3.2, *a* en fin de liste :

- « – chargé(e) de recouvrement ;
- référenceur(euse)/Community manager ;
- téléconseiller(ère)/conseiller(ère) ;
- développeur(euse)/intégrateur(trice) web. »

6.1.5. À l'article 6.3.2, *b* en fin de liste :

- « – gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie ;
- assistant(e) juridique, des ressources humaines ;
- téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) ;
- animateur(trice) force de vente, d'équipe de vente ;
- webmarketeur(trice)/communication à distance ;
- webmaster ;
- gestionnaire de systèmes informatiques ;
- chargé(e) de paie et de déclarations sociales ;
- infographiste/maquettiste/graphiste/illustrateur(trice). »

6.1.6. À l'article 6.3.2, *c* en fin de liste :

- « – responsable expédition et logistique ;
- technicien(ne) informatique ;
- comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable sans délégation ;
- chef (fe) de vente à distance ;
- chargé(e) : de communication enseignement privé à distance, de coordination des maquettistes, infographistes... ;
- secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction sans délégation ;
- juriste. »

6.1.7. À l'article 6.3.3, *a* en fin de liste :

- « – responsable : des ressources humaines, de la communication et du webmarketing, de studio de production multimédia ;
- comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable avec délégation, chef(fe) comptable ;
- gestionnaire des systèmes informatiques/ingénieur(e) informatique ;
- chef(fe) de projet : développeur intégrateur ;
- responsable webmaster ;
- juriste confirmé(e) ;
- chef(fe) des ventes/responsable des ventes à distance ;
- contrôleur(euse) de gestion ;
- secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction avec délégations ;
- chef(fe) d'atelier reprographie ;
- directeur(trice) adjoint(e) de services : administratif(ve) et financier(ère) DAF, marketing, communication, commercial (le). »

6.1.8. À l'article 6.3.3, *b* en fin de liste :

- « – directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias, des technologies, des systèmes d'information ;
- directeur(trice) d'exploitation adjoint(e). »

6.1.9. Au 6.3.3, *c* en fin de liste :

- « – directeur(trice) d'exploitation ;
- directeur(trice) commercial(e). »

C. – Modification de l'article 6.4. Classification du personnel d'encadrement pédagogique

Sont ajoutés à l'article 6.4.1.1 les emplois repères suivants :

6.2.1. À l'article 6.4.1.1, *c* en fin de liste :

- « – tuteur(trice) technique de l'enseignement privé à distance. »

6.2.2. À l'article 6.4.1.2, *a* en fin de liste :

- « – assistant(e) pédagogique : technicien(ne) de maintenance ou de gestion du matériel pédagogique. »

6.2.3. À l'article 6.4.1.2, *b* en fin de liste :

- « – tuteur(trice) de l'enseignement privé à distance : soutien méthodologique ;
- conseiller(ère) technique. »

6.2.4. À l'article 6.4.1.2, *c* en fin de liste :

- « – collaborateur(trice) pédagogique ;
- chargé(e) de mission pédagogique, gestionnaire de projet pédagogique ;
- chargé(e) de suivi de l'éditorial des enseignements. »

6.2.4. À l'article 6.4.2.1, *a* en fin de liste :

- « – chargé(e) de mission pédagogique : expert en ingénierie ;
- responsable pédagogique de programmes d'enseignement privé à distance ;
- directeur(trice) pédagogique adjoint(e) de l'enseignement privé à distance. »

6.2.5. À l'article 6.4.2.1, *b* :

- « – directeur(trice) pédagogique, concepteur(trice) de programmes à distance ;
- directeur(trice) d'un établissement d'au plus 10 salariés. »

D. – Modification de l'article 6.5.1. Catégorie professionnelle des enseignants

Le dernier alinéa de l'article 6.5.1, *a* est modifié comme suit après les mots « hygiène-propreté » l'alinéa prend la rédaction suivante :

« , les laborantin(e)s, les modèles vivants et modèles d'art ainsi que les chargé(e)s de travaux pratiques n'effectuant pas des activités d'enseignement de type magistral et de corrections différées ».

E. – Création de l'article 6.5.5. Dispositions spécifiques aux établissements d'enseignement privé à distance

Il est créé un :

Article 6.5.5 « Dispositions spécifiques aux établissements d'enseignement privé à distance »

Il comprend les articles suivants :

« Article 6.5.5.1

Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

A. – Définition des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

« Les enseignant(e)s de l'enseignement privé à distance peuvent, compte tenu de la taille et des activités des entreprises, être appelé(e)s à assurer des activités diversifiées indépendamment de leur classification qui prend en compte leur activité principale.

1. Enseignant(e) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- délivrer des conseils, dans un ou plusieurs domaines de formation ou d'enseignement ;
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou en enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques ;
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) transmet son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

Il/elle dispose d'un diplôme au moins équivalent au niveau de la formation ou de l'enseignement ou d'une expertise reconnue.

2. Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste principalement à :

- délivrer, dans son domaine d'expertise des formations ou des enseignements ;
- à assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques ;
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) expert(e) transmet son expertise en choisissant si besoin les sujets et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant(e) expert(e) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.

3. Concepteur(trice) ou rédacteur(trice) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à :

- concevoir et/ou rédiger des supports pédagogiques ou tout objet lié à un enseignement ou une formation à distance,
- adapter des supports pédagogiques à l'enseignement privé à distance ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

4. animateur(trice) de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à :

- encadrer lors de regroupements ou stages prévus par le programme d'étude ;
- aider à préciser les connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des enseignants spécialisés, en faisant le point sur les acquis et leurs évolutions.

L'animation est réalisée en ligne ou sur place, individuellement ou en petit groupe.

5. Correcteur(trice) sur place de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste majoritairement à :

- corriger sur place des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...) ;
- correspondre, au cours de l'activité de correction, sous quelque forme et moyen que ce soit, pour apporter, aux apprenants ayant transmis des devoirs, des informations complémentaires.

6. Correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD)

Son activité consiste à corriger à domicile des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...).

B. – Classification du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

1. Personnel enseignant sur place

Il relève de :

- la filière enseignant ;
- la catégorie professionnelle : technicien ou cadre ;
- 4 niveaux de qualification en application de l'article 6.2.2 de la présente convention collective ;
- 3 échelons en application de l'article 6.2.4, d de la présente convention collective.

Le personnel enseignant est classifié selon la grille ci-dessous :

FILIÈRE	MÉTIER	CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON
Enseignant	Correcteur/trice sur place de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/trice – rédacteur/trice de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant(e) de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/trice de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des salaires minima figure à l'annexe I-E de la présente convention collective.

2. Correcteur/trice à domicile

Par dérogation aux articles 6.2.1 c, 6.2.2, 6.2.3 et 6.2.4 de la présente convention collective le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nouveau de la convention collective compte tenu des spécificités de leurs activités relève d'une classification professionnelle spécifique :

- filière enseignant ;
- catégorie professionnelle : technicien ;
- classification unique : correcteur à domicile ;
- échelons A, B ou C en application de l'article 6.2.4, d de la présente convention collective.

Le barème de rémunération à la pièce figure en annexe I-E.

3. Par dérogation aux articles 6.2.1 c, 6.2.2, 6.2.3 et 6.2.4 de la présente convention collective, les correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance, défini à l'article 6.5.5.1 nouveau de la convention collective compte tenu des spécificités de leurs activités ont une classification professionnelle spécifique : le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) défini ci-dessus au présent article relève de la catégorie professionnelle de technicien, sans niveau de qualification. »

Article 7

Création d'une annexe I-E. – Grille de salaires du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

« ANNEXE I - E

Grille de salaires du personnel enseignant
des entreprises de l'enseignement privé à distance (EAD)

(en 2018 et jusqu'à l'application des minima 2019)

NIVEAU	ÉCHELON A		ÉCHELON B		ÉCHELON C	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
EAD 1	1 760,11	21 121,30	1 848,11	22 177,36	1 940,52	23 286,23
EAD 2	1 885,83	22 629,96	1 980,12	23 761,46	2 079,13	24 949,53
EAD 3	1 948,69	23 384,29	2 046,13	24 553,51	2 148,43	25 781,18
EAD 4	2 011,55	24 138,62	2 112,13	25 345,56	2 217,74	26 612,83

Barème des minima de la correction à domicile sans indemnité de congés payés
(en 2018 et jusqu'à l'application des minima 2019)

TAUX horaire	ÉCHELON	EUROS	Tarif pour une correction de 5 minutes	ÉCHELON	EUROS
	A	10,56		A	0,88
	B	11,09		B	0,92
	C	11,64		C	0,97

Article 8

Modification du titre VII « Rémunération du travail »

Article 7.6

Suppression d'un doublon de l'article 7.6

L'article 7.6 de la présente convention collective en vigueur est celui modifié par l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (étendu par arrêté du 19 juin 2012) dans son article 2. Il abroge par son article 1^{er}, l'article 7.6 pris par l'avenant n° 5 du 9 juin 2009.

Modification de références dans le titre VII

1. À l'article 7.4.7 : les références « article 3.3.6 » deviennent : « article 3.3.2.2 ».
2. Au f de l'article 7.6 : les références « de l'article L. 3141-22 du code du travail » deviennent « des dispositions légales et réglementaires ».

Création d'un article 7.11. – Rémunération des correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance

Il est créé un article 7.11 :

« Article 7.11

Rémunération des correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance

A. – Rémunération

1. Minima salariaux de la branche

Chaque année les minima salariaux horaires, sans indemnité incluse de congés payés, sont fixés et pour un temps de travail à la pièce de 5 minutes non fractionnables.

La rémunération du correcteur est composée pour ses activités à la pièce notamment :

- a) Du salaire à la pièce.
- b) D'une majoration minimale, en application de la convention collective, de 12 % au titre de l'indemnité pour congés payés.
- c) D'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires en application des règles légales et conventionnelles.

Le bulletin de salaire ou son annexe doit comporter le temps de travail effectué qui correspond au nombre de pièces corrigées multiplié par le temps affecté à chaque correction.

2. Rémunération à la pièce

Le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) est rémunéré sur la base d'un barème sur un temps de référence ou en fonction d'une grille spécifique. Cette grille ou ce barème tient compte de l'extrême diversité des paramètres des tâches : niveau de l'enseignement ou de la formation, matière ou discipline, type de devoirs (QCM, devoir rédigé, etc.), du diplôme et/ou expérience du correcteur, des particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement privé à distance.

Le barème annuel est soumis à la négociation annuelle prévue par le code du travail sur la rémunération et notamment les salaires effectifs.

Le barème de l'entreprise peut intégrer ou non l'indemnité de congés payés, dans ce dernier cas le pourcentage des indemnités pris en compte doit être transmis.

B. – Frais d'atelier

Le correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD) bénéficie de frais d'atelier afin de prendre en compte la spécificité de son activité à domicile.

Les frais d'atelier correspondent aux coûts des conditions matérielles nécessaires à la correction à domicile :

- une surface suffisante pour entreposer et classer tous les documents indispensables à leur activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
- une ligne téléphonique spécialisée ainsi qu'un accès Internet ;
- un équipement micro-informatique ;
- toutes les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Les frais d'atelier peuvent être, selon les usages appliqués dans l'entreprise, soit calculés sous forme de pourcentage, soit sous forme de forfait fixe par heure d'activités.

Dans les cas où ces frais d'atelier sont calculés au pourcentage, ces derniers représentent 20 % de la rémunération liée à son activité à domicile, hors indemnité de congés payés, du correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance (EAD). »

Article 9

Modification du titre IX « Formation professionnelle »

Il est créé à la suite des deux alinéas de l'article 9.6 un article 9.6.1.

« Article 9.6.1

Entretien professionnel du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

Les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendent nécessaire l'adaptation des dispositions du code du travail.

Les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) impliquant une présence rare dans les locaux de leur établissement de rattachement.

Pour les correcteurs(trices) à domicile et pour le personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD) effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une conversation verbale.

Les salariés visés pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Pour les besoins de l'organisation des entretiens professionnels des catégories de salariés visés, l'employeur, d'un commun accord conviendra d'une date avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui souhaiterait effectuer l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1.

L'employeur adressera alors une invitation au plus tard 10 jours calendaires avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de l'entretien dans les conditions définies par le code du travail.

L'employeur prend à sa charge les éventuels frais postaux exposés par le salarié en vue de permettre l'acheminement de la documentation relative aux entretiens professionnels. Ces documents pourront néanmoins être échangés par voie électronique.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tous moyens, y compris numériques. »

Article 10

Modification du nouveau titre X « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »

Il est créé dans l'article 10.8 : Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité, un article 10.8.1 nouveau.

« Article 10.8.1

Aménagement du temps de travail pendant la durée de la grossesse

A. – Le principe

Pour les filières : “personnel administratif et de service” et “personnel d'encadrement pédagogique” : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61^e jour de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure pour un temps plein et au prorata pour un temps de travail contractuel plus court, sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Pour la filière “personnel enseignant” : les femmes en état de grossesse dûment reconnu et déclaré à l'employeur bénéficient, à partir du 61^e jour de grossesse, d'une réduction de la durée de leur temps de présence dans l'établissement de 1 demi-heure pour un temps plein ou au prorata du temps de présence réel, sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

B. – À défaut d'accord entre la salariée et l'employeur

1. Les femmes de la filière “enseignant(te)” peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de la durée du temps de présence dans l'établissement sur les périodes hors du temps de présence des élèves (activités induites, annexes, connexes...) ;

2. Les femmes des entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier du cumul de leur droit à réduction de temps de travail, sur une période maximale de 1 mois. »

Il est créé un article 10.8.2 :

« Article 10.8.2 Maternité, parentalité et paternité »

Il reprend l'ensemble du texte de l'article 10.8 de la convention collective dans son ancienne rédaction.

Article 11

Le titre XI « Dispositions diverses » devient le titre XII « Dispositions diverses »

« TITRE XII

DISPOSITIONS DIVERSES »

Il reprend l'ensemble des textes du titre XI de la convention collective dans son ancienne rédaction.

Article 12

Création d'un nouveau titre XI « Accueil de salarié(e)s handicapé(e)s dans les entreprises de l'enseignement privé à distance »

« TITRE XI

ACCUEIL DE SALARIÉ(E)S HANDICAPÉ(E)S DANS LES ENTREPRISES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés – dont les institutions représentatives du personnel – les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

Article 11.1

Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

Article 11.2

Notion de handicap

Constitue un handicap "toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant".

Article 11.3

Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

Article 11.4

Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

Article 11.5

Informier et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de la branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- une sensibilisation en direction des salariés – porteurs de handicap ou non – et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

Article 11.6

Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de "parcours coordonnés", d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH ;
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

Article 11.7

Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Article 11.8

Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Article 11.9

Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles. »

Article 13

Modification de l'accord relatif à l'organisation du temps partiel du 23 juin 2014

A. – Modification de l'article 1^{er} de l'accord relatif au temps partiel

Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 1^{er} : champ d'application de l'accord.

« Les correcteurs(trices) à domicile de l'enseignement privé à distance, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs et compte tenu de leur mode de rémunération et de

décompte de leurs activités à la pièce, n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord et aucun minimum de durée de travail ne leur est applicable. »

B. – Création d'un article 10.3 à l'accord relatif au temps partiel

Il est créé un article 10.3 :

« 10.3. Durées minimales et modalités d'aménagement du travail pour le personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance

Le personnel enseignant des entreprises ou d'établissements ayant une activité principale d'enseignement privé à distance se voit appliquer les règles de l'article 9.1.1 du présent accord pour les durées minimales du temps de travail, à l'exception du personnel enseignant assurant des permanences dans les locaux de l'établissement, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Les modalités d'aménagement de la durée du travail de l'article 9.1.2 du présent accord sont applicables aux enseignants des entreprises de l'enseignement privé à distance. Pour les regroupements, la demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée. »

C. – Modification de textes et de références dans l'ensemble de l'accord

- dans le préambule : à l'alinéa 1 et à l'alinéa 3 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'article 1^{er} : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'article 2 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'article 8.1.1 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'article 8.2.1 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'alinéa 1 de l'article 9.1.1 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'alinéa 1 de l'article 9.2.2 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'alinéa 1 de l'article 10.1 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'alinéa 2 de l'article 10.2.1 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- dans le tableau de l'article 10.2.1 2° le sigle « EPHC » devient « EPI » ;
- à l'article 16 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant » ;
- à l'article 19 : les mots « hors contrat » deviennent « indépendant ».

D. – Modification de références dans l'ensemble de l'accord

- à l'article 4 au 4^e alinéa : la référence « de l'article L. 3123-25 du code du travail » devient : « des dispositions légales et réglementaires » ;
- à l'article 8.1.1 au 2^e alinéa : le texte « et en particulier des D. 3122-7-1 et suivants » est supprimé ;
- à l'article 9.1.1 au 2^e alinéa : le texte « et en particulier des articles D. 3122-7-1 et suivants » est supprimé ;
- à l'article 10.2.2 au 1^{er} alinéa : le texte « Conformément à l'article L. 3123-14-4 » devient « Conformément aux dispositions légales et réglementaires » ;
- à l'article 10.2.3 au 2^e : le texte « En application des dispositions de l'article L. 3123-16 » devient « En application des dispositions légales et réglementaires » ;
- à l'article 11 au 1^{er} alinéa : le texte « Conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, l'accord » devient « L'accord » ;
- à l'article 11.4 au 3^e alinéa : le texte « , et conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3123-14 du code du travail » est supprimé ;

- à l'article 12 au 1^{er} alinéa : le texte « Conformément à l'article L. 3123-15 » devient « Conformément aux dispositions légales et réglementaires » et le texte « conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 » est supprimé.

Article 14

Annexe : Grilles de transfert de classification

« Pour les salariés faisant partie des effectifs des entreprises de l'enseignement privé à distance au 31 décembre 2018 les signataires du présent avenant ont établi une grille de transfert à l'article 14 du présent avenant. Elle s'applique obligatoirement auxdits salariés sauf :

- maintien d'une classification individuelle plus favorable avec application du minimum conventionnel correspondant ;
- classification plus favorable, pour tout ou partie des salariés, en application de la méthode de l'article 6.1 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant et des critères de l'article 6.2 de ladite convention collective et des minima conventionnels correspondants.

La classification des salariés se répartit entre 3 filières :

- la classification des personnels administratifs et de service ;
- la classification des personnels d'encadrement pédagogique ;
- la classification des enseignants (tes).

Trois catégories professionnelles : employé, technicien et cadre.

Des niveaux de classifications : 3 pour les employés, les techniciens et les cadres et 4 pour les enseignants

Trois échelons :

A – salarié débutant ou nouvel embauché ;

B. – salarié confirmé (le salarié ayant une expérience de 5 ans dans l'entreprise accède à l'échelon B) ;

C. – salarié expérimenté

« Attention pour les classifications avec un (*) l'échelon des salariés débutants est *a minima* le B.

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Entretien			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Agent(e) d'entretien	E 1 A ou B ou C	Agent(e) d'entretien
Employés 240	Agent(e) technique de reprographie	E 2 A ou B ou C	Agent(e) technique de reprographie
Employés 250	Magasinier(ère) – manutentionnaire – archiviste	E 3 A ou B ou C	Magasinier(ère) – manutentionnaire – archiviste
Techniciens 270	Responsable des expéditions, N1	T2 A ou B ou C	Gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie
Techniciens 280	Responsable expédition N2	T3 A ou B ou C	Responsable expédition et logis- tique
Cadres 320	Chef(fe) d'atelier reprographie	C1 A ou B ou C	Chef(fe) d'atelier reprographie

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Cadres 400	Responsable de fabrication des imprimés	C2 A ou B ou C	Directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Administratif			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Employés 238	Employé(e) de bureau	E 2 A ou B ou C	Employé(e) de bureau
Employés 240	Secrétaire N1	E 2 A ou B ou C	Secrétaire de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience
Employés 240	Personnel d'accueil + standardiste	E 2 A ou B ou C	Personnel d'accueil, standardiste
Employés 260	Secrétaire N2	E 3 A ou B ou C	Secrétaire
Techniciens 280	Secrétaire de direction	T 2 A ou B ou C	Secrétaire de direction
Cadres 320	Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière	C 1 A ou B ou C	Attaché(e) ou assistant(e) de direction de services avec délégation : administratifs, comptables ou financiers

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Direction			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Cadres 400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) de services : administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)
Cadres 400	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)
Cadres 450	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation	C 3 A ou B ou C	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Juridique – Ressources humaines			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels adminis- tratifs et de service

Techniciens 270	Assistant(e) juridique	T 2 A ou B ou C	Assistant(e) juridique
Techniciens 270	Assistant(e) des ressources humaines	T 2 A ou B ou C	Assistant(e) des ressources humaines
Techniciens 280	Juriste	T 3 A ou B ou C	Juriste
Cadres 320	Juriste confirmé(e)	C 1 A ou B ou C	Juriste confirmé(e)
Cadres 350	Responsable des ressources humaines	C 1 A ou B ou C	Responsable des ressources humaines
Cadres 400	Directeur(trice) des ressources humaines	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) des ressources humaines
Cadres 400	Directeur(trice) juridique	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) juridique

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé indépendant	
Comptabilité			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels adminis- tratifs et de service
Employés 260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable	E 3 A ou B ou C	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable
Techniciens 270	Chargé(e) de recouvrement	T 1 A ou B ou C	Chargé(e) de recouvrement
Techniciens 280	Comptable	T 2 A ou B ou C	Comptable
Techniciens 280	Chargé(e) paie/social	T 2 A ou B ou C	Chargé(e) paie/social
Cadres 320	Comptable unique/attaché(e) de direc- tion comptable	C 1 A ou B ou C	Comptable unique responsable/ attaché(e) de direction comptable
Cadres 320	Contrôleur(euse) de gestion	C 1 A ou B ou C	Contrôleur(euse) de gestion
Cadres 320	Chef(fe) comptable	C 1 B ou C (*)	Chef(fe) comptable

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Commercial			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels adminis- tratifs et de service
Employés 240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)	E 1 A ou B ou C	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)
Employés 260	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) réfèrent(e)	E 3 A ou B ou C	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) réfèrent(e)

Techniciens 270	Animateur(trice) force de vente	T 2 A ou B ou C	Animateur(trice) force de vente
Techniciens 280	Animateur(trice) force de vente N2	T 2 A ou B ou C	Animateur(trice) d'équipe de vente
Techniciens 300	Chef (fe) des ventes N1	T 3 A ou B ou C	Chef (fe) de ventes à distance
Cadres 320	Chef (fe) des ventes	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) des ventes ou responsable des ventes à distance
Cadres 400	Chef (fe) des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) commercial(e) adjoint(e)
Cadres 400	Directeur(trice) commercial(e)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) commercial(e)

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Pédagogie			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels d'encadrement pédagogique
Employés 260	Tuteur(trice) N1	E 3 A ou B ou C	Tuteur(trice) technique de l'enseignement privé à distance
Techniciens 270	Assistant(e) pédagogique	T 1 A ou B ou C	Assistant(e) pédagogique
Techniciens 270	Chargé(e) de mission pédagogique N1	T 2 A ou B ou C	Conseiller(ière) technique
Techniciens 300	Tuteur(trice) N2	T 2 B ou C (*)	Tuteur(trice) – soutien méthodologique de l'enseignement privé à distance
Techniciens 300	Collaborateur(trice) pédagogique	T 3 A ou B ou C	Collaborateur(trice) pédagogique
Techniciens 300	Chargé(e) de mission pédagogique N2	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) de mission pédagogique, gestion de projet
Techniciens 300	Chargé(e) du suivi éditorial	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) du suivi éditorial
Cadres 320	Chargé(e) de mission pédagogique N3	C 1 A ou B ou C	Chargé(e) de mission pédagogique expert en ingénierie pédagogique
Cadres 320	Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement	C 1 A ou B ou C	Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement privé à distance
Cadres 400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) pédagogique à distance adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) de la pédagogie/ concepteur(trice) de programmes	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) de la pédagogie/ concepteur(trice) de programmes à distance

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Création			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Maquettiste/graphiste/infographiste/ illustrateur(trice) N1	T 2 A ou B ou C	Infographiste – illustrateur(trice) Maquettiste/graphiste –
Techniciens 300	Maquettiste/Graphiste/Infographiste/ Illustrateur(trice) N2	T 3 A ou B ou C	Chargé(e) de coordination des Maquettiste/Graphiste/Infographiste/ Illustrateur(trice)
Cadres 350	Responsable de studio	C 1 A ou B ou C	Responsable de studio/de production multimédia

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Marketing – Communication			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Référenceur(euse)/Community manager	T 1 A ou B ou C	Référenceur(euse)/Community manager
Techniciens 270	Webmarketeur(trice) N1	T 2 A ou B ou C	Webmarketeur(trice) ? Communication à distance
Techniciens 300	Chargé(e) de communication	T 3 A ou B ou C	Chargé de communication de l'enseignement privé à distance
Cadres 350	Responsable de la communication	C 1 A ou B ou C	Responsable de la communication et du webmarketing
Cadres 350	Webmarketeur(trice) N2	C 1 A ou B ou C	Responsable Webmarketeur(trice)
Cadres 400	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e)	C 1 B ou C (*)	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e)
Cadres 450	Directeur(trice) marketing (et communication)	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) marketing (et communication)

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Informatique – web – e-learning			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Emploi repère des personnels administratifs et de service
Techniciens 270	Développeur(euse) web	T 1 A ou B ou C	Développeur(euse) web
Techniciens 270	Intégrateur(trice) web	T 1 A ou B ou C	Intégrateur(trice) web
Techniciens 270	Webmaster N1	T 2 A ou B ou C	Webmaster
Techniciens 270	Gestionnaire des systèmes informatiques N1	T 2 A ou B ou C	Gestionnaire de systèmes informatiques

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Informatique – web – e-learning			
Techniciens 300	Programmeur(euse), développeur(euse) analyste,	T 3 A ou B ou C	Programmeur(euse), développeur(euse) analyste,
Techniciens 300	Technicien(ne) informatique	T 3 A ou B ou C	Technicien(ne) informatique
Cadres 350	Gestionnaire des systèmes informa- tiques/ingénieur(e) informatique	C 1 A ou B ou C	Gestionnaire des systèmes informa- tiques/ingénieur(e) informatique
Cadres 350	Chef (fe) de projet, analyste, développeur(euse)	C 1 A ou B ou C	Chef (fe) de projet, analyste, développeur(euse), intégrateur(euse)
Cadres 350	Webmaster N2	C 1 A ou B ou C	Webmaster responsable
Cadres 400	Directeur(trice) des technologies	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) des technologies
Cadres 400	Directeur(trice) des systèmes d'infor- mation	C 2 A ou B ou C	Directeur(trice) des systèmes d'infor- mation

CONVENTION COLLECTIVE de l'enseignement privé à distance		CONVENTION COLLECTIVE de l'Enseignement privé indépendant	
Enseignant(e)			
Coefficient	Fonction – Emploi classé	Classification	Métiers de l'article 6.5.5.1
Techniciens 280	Professeur(e) correcteur(trice)	Technicien EAD 1 A ou B ou C	Enseignant(e) : Correcteur(trice) sur place de l'enseignement privé à distance
Techniciens 300	Animateur(trice) de stage/de regroupement	Technicien EAD 2 A ou B ou C	Enseignante(e) : Animateur(trice) de l'enseignement privé à distance
Cadre 320	Professeur(e) expert(e)	Cadre EAD 4 A ou B ou C	Enseignant(e) : Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement privé à distance

Article 15

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Article 17

Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 4 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2018

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET
AU CONTRAT DE TRAVAIL DE CHANTIER (OU D'OPÉRATION)

NOR : ASET1851202M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit : d'une part, dans le cadre des nouvelles opportunités offertes par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018) aux branches professionnelles et d'autre part, dans le souhait des partenaires sociaux de démontrer la pertinence du dialogue social de branche pour élaborer une norme au plus près du besoin des entreprises.

Le présent accord a pour objet de répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi, et de privilégier le statut de salarié face au développement de nouvelles formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail (par exemple l'auto-entrepreneuriat) qui n'assurent pas de garanties conventionnelles aux individus.

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les partenaires sociaux considèrent que la branche doit se doter d'outils permettant de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne, mais également de faciliter l'innovation.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et qu'à ce titre, le contrat de travail à durée indéterminée doit demeurer la norme de référence d'emploi.

Ces nouvelles dispositions visent notamment à sécuriser le recours aux contrats de chantier ou d'opération et à offrir des garanties aux salariés concernés.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 1223-8 du code du travail, il appartient à l'accord collectif de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou pour la durée d'une opération.

En application de l'article L. 1223-9 du code du travail, l'accord collectif étendu fixe :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Enfin, en application de l'article L. 1242-8 du code du travail en matière de contrat à durée déterminée, il est également offert la possibilité à la branche de négocier :

- la durée totale du contrat à durée déterminée ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles ;
- la détermination des modalités de calcul du délai de carence ;
- les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Définitions des contrats de chantier (ou d'opération) et du contrat à durée déterminée

1.1. Le contrat de travail de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, il s'agit en conséquence d'un contrat particulier conclu strictement pour la durée du chantier ou de l'opération, qui prend ainsi fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat sont réalisées.

L'opération doit en outre nécessairement donner lieu à « un livrable ».

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Il ne peut donc pas avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Toutefois, la possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée aux conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Enfin, il est précisé que la durée de la période d'essai retenue pour un contrat de chantier ou d'opération est celle prévue à l'article 9 de la convention collective nationale n° 3100 en matière de contrat à durée indéterminée de droit commun.

Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail par lequel une entreprise recrute un salarié pour une durée limitée aux conditions telles que définies aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

En vertu de l'article L. 1242-2 du code du travail, un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement dans les cas énumérés par la loi.

La durée de ce contrat, le nombre de renouvellement ainsi que le délai de carence sont prévus à l'article 5 du présent accord.

Article 2

Cas de recours au contrat de chantier ou d'opération

2.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

2.2. Opérations visées

Les partenaires sociaux décident par le présent accord que le recours au contrat de chantier ou d'opération soit réservé aux cadres et aux agents de maîtrise et exclusivement réservé aux opérations nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise :

- opération informatique spécifique ;
- opération technique spécifique ;
- opération commerciale spécifique.

Ces opérations doivent être précisément définies et temporaires.

Le contrat de chantier ou d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération spécifique ou à l'opération spécifique dans son ensemble.

Article 3

Conditions, contreparties et garanties inhérentes au contrat de chantier (ou d'opération)

3.1. Rémunération du salarié

Les partenaires sociaux conviennent que compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 10 %.

S'agissant des salariés cadres au forfait jours, la majoration de 10 % s'ajoute à la rémunération forfaitaire spécifique déjà prévue par la convention collective pour cette catégorie de salariés (le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés).

3.2. Information du salarié sur la nature du contrat

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée et obligatoirement par écrit.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :

- la mention précisément intitulée « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte du chantier ou de l'opération, objet du contrat ;
- le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat, laquelle ne pourra être inférieure à 12 mois ;
- les modalités de rupture du contrat prévues à l'article 4 du présent accord.

Durant l'exécution du contrat de chantier ou d'opération, l'employeur devra informer les salariés en contrat de chantier ou d'opération des emplois disponibles en contrat à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification situés dans l'entreprise sur le territoire national.

3.3. Information obligatoire des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise (CSE ou CE ou délégués du personnel)

L'employeur devra informer et consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la conclusion du contrat de chantier ou d'opération. Lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur informe les instances représentatives du personnel sur :

- le nombre de contrats de chantiers ou d'opération conclus ;
- les activités précisément concernées ;
- l'objet défini du chantier ou de l'opération ;
- la durée prévisible du chantier ou de l'opération.

En outre, la liste des métiers concernés par un CDI d'opération ou de chantier dans l'entreprise doit être arrêtée par un avis conforme des instances représentatives du personnel ou par un accord d'entreprise.

3.4. Modalités d'information des partenaires sociaux de la branche

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche (secretariat@ccnie.org), chaque année, au cours du premier trimestre, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
- le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire.

Ces informations sont transmises aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (C2PNI) de la branche, laquelle établira une fois par an un bilan des contrats de chantier ou d'opération.

3.5. Formation du salarié

Les titulaires du contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 4

Modalités de rupture du contrat de chantier ou d'opération

4.1. Rupture à l'initiative de l'employeur liée à la fin de chantier ou de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose exclusivement sur une cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...).

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique suivante :

ANCIENNETÉ PAR ANNÉE	INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE SPÉCIFIQUE aux CDI d'opération et de chantier (en mois de salaire)
1	0,33
1,5	0,5
2	0,75
2,5	0,75
3	1
3,5	1
4	1,25
4,5	1,25
5	1,5
5,5	1,5
6 et plus	1,75

4.2. Rupture anticipée suite à la non-réalisation ou la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

En cas d'impossibilité de réalisation ou de fin anticipée du chantier ou de l'opération, la lettre de licenciement comporte l'indication des causes ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Dans ce cas, et afin de garantir au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération une durée d'emploi, le délai de prévenance en cas d'interruption anticipée du chantier ou de l'opération au cours des 12 premiers mois suivant l'embauche du salarié est porté à 4 mois.

4.3. Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles légales et conventionnelles du CDI.

4.4. Information du salarié sur les contrats à durée indéterminée disponibles

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de la même date.

La lettre de licenciement mentionne cette priorité de réembauchage.

Article 5

Durée, renouvellement et délai de carence du contrat à durée déterminée

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

5.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

5.2. Durée totale et renouvellements

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 24 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximal de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à trois.

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de « passation » avec le salarié qui l'a remplacé durant son absence.

Par conséquent, le terme du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 1 semaine en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure à 1 mois : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 semaines pour le remplacement d'un salarié cadre.

5.3. Délais de carence

Il est rappelé que le délai de carence est la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre.

Les partenaires sociaux considèrent que le respect des dispositions légales en vigueur (art. L. 1244-1 à L. 1244-3 du code du travail) introduit une complexité manifeste pour l'entreprise sans apporter une garantie supplémentaire au salarié, concernant le cas de figure spécifique suivant :

- d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise ;
- puis, succédé par un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

En application de l'article L. 1244-3, 2° du code du travail, il convient par conséquent de permettre à 2 contrats à durée déterminée sur un même poste, et concernant l'hypothèse précisément susvisée, de se succéder sans délai.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

– lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Concernant les autres cas de successions de contrats à durée déterminée, les délais de carence légaux tels que définis à l'article précité s'appliqueront.

5.4. Contrats temporaires

Les dispositions sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées aux articles 2.1 et 5.1 susvisés.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 9

Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi. Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 2 DU 26 SEPTEMBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DES ANNEXES III ET IV DE L'AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE DES EMPLOIS

NOR : ASET1851206M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu les divers avenants modificatifs de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Vu les annexes III et IV de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour les références des diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle de la branche SDLM, il a été convenu ce qu'il suit,

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'annexe III de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée.

Le tableau « CQP » de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

CQP	CLASSIFICATION
Agent de maintenance des matériels. Option injection, hydraulique, électricité	A50
Monteur en installations de traite	A50
Technicien service après-vente en automatisme d'installations de traite	A80 pendant 12 mois puis B10
Vendeur en matériels agricoles	B20 pendant 6 mois puis B30
Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien de maintenance des matériels agricoles	A70 pendant 12 mois puis A80
Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention en atelier	A80
Technicien de maintenance des matériels de construction et de manutention itinérant	B10

Afin de conserver un historique des CQP qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tableau supplémentaire intitulé « CQP dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé ».

CQP DONT L'INTITULÉ A ÉTÉ MODIFIÉ ET/OU SUPPRIMÉ	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Agent de maintenance des matériels de manutention	A60
Agent de maintenance des matériels de travaux publics	A60
Technicien de maintenance des matériels de manutention	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien de maintenance des matériels de travaux publics	A80 pendant 12 mois puis B10
Vendeur matériel agroéquipement	B20 pendant 6 mois puis B30

Article 2

L'annexe IV de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée.

Le tableau « Diplômes » de l'annexe IV est désormais rédigé comme suit :

DIPLÔME	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
CAP maintenance des matériels : – option A matériels agricoles – option B matériels de construction et de manutention – option C matériels d'espaces verts	A30

DIPLÔME	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Bac pro : maintenance des matériels : – option A : matériels agricoles – option B : matériels de construction et de manutention – option C : matériels d'espaces verts	A60
Brevet technique des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
Brevet technique des métiers : maréchal-ferrant	A60
BTS : – techniques et services en matériels agricoles – maintenance des matériels de construction et de manutention – technico-commercial : spécialité matériels agricoles, travaux publics	B10
Licences professionnelles : – technico-commercial parcours vente et location de matériels et d'équipements de chantier et de manutention – gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement – manager en maintenance des matériels – commerce des agroéquipements	B20

Le tableau « diplôme dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé » est désormais rédigé comme suit :

DIPLÔMES DONT L'INTITULÉ A ÉTÉ MODIFIÉ et/ou supprimé	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
BEP maintenance des véhicules et matériels : – dominante matériel agricole – dominante matériel de travaux publics et de manutention – dominante matériel de parcs et jardins	A30
CAP maintenance des matériels : – option tracteurs et matériels agricoles – option matériels de travaux publics et de manutention – option matériels de parcs et jardins	A30
Mention complémentaire : maintenance et contrôle des matériels	A40
Bac professionnel : Maintenance des matériels : – option A : agricoles – option B : travaux publics et manutention – option C : parcs et jardins	A60
BTS : – agroéquipement – maintenance et après-vente des engins de travaux publics et de manutention	B10
Licence professionnelle commerce de matériels de travaux publics et de véhicules industriels	B20

Le tableau « Titre professionnel » est désormais rédigé comme suit :

TITRES PROFESSIONNELS	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Mécanicien (e) réparateur(trice) de matériels agricoles et d'espaces verts : – option machinisme agricole – option parcs et jardins	A30
Mécanicien (e) réparateur(trice) de matériels de chantier et de manutention	A30
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »	A40
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	A40

Afin de conserver un historique des titres qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tableau supplémentaire intitulé « Titres professionnels dont l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

TITRES PROFESSIONNELS DONT L'INTITULÉ A ÉTÉ MODIFIÉ et/ou supprimé	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Mécanicien(ne) d'équipement et d'engins motorisés – option matériels de parcs et jardins – option machinisme agricole – option matériels de manutention	A30
Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins de chantier	A30
Technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole	A40
Technicien(ne) de maintenance des matériels de chantier et de manutention	A40
Mécanicien (e) réparateur (trice) d'engins et de matériels : – option travaux publics – option manutention	A30
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels « travaux publics et manutention »	A40

Article 3

Dispositions transitoires et finales

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelles des emplois » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ».

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par

ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 3 DU 26 SEPTEMBRE 2018

À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2015

RELATIF AUX REMBOURSEMENTS COMPLÉMENTAIRES DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1851207M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte la disparition du statut d'ayant droit au sens de la sécurité sociale intervenue depuis la signature de l'accord du 2 juillet 2015.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (art. 59) a réformé les modalités d'accès à la couverture santé ; connue sous le nom de « Protection Universelle Maladie – PUMa », cette réforme vise à garantir à toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière, un droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel et de manière continue tout au long de la vie.

Ce droit personnel induit la disparition du statut d'ayant droit au sens de la sécurité sociale, avec toutefois une période transitoire pour les personnes ayant ce statut au 31 décembre 2015. Cette période transitoire expire au 1^{er} janvier 2020, date à laquelle tous les assurés au regard de la sécurité sociale le seront nécessairement à titre personnel, en qualité d'ouvrant droit.

Or, l'accord du 2 juillet 2015 prévoyait que les entreprises puissent organiser la couverture des ayants droit au sens de la sécurité sociale.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Bénéficiaires (modification de l'article 1.4° de l'accord)

L'intégralité de l'article 1.4 est annulée et remplacée comme suit :

« Au titre du présent accord sont ayants droit :

1. Le conjoint du salarié, c'est-à-dire son époux(se) non séparé(e) de corps judiciairement. Est assimilé au conjoint :

- le concubin c'est-à-dire la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil au même domicile (l'adresse figurant sur les décomptes de la sécurité sociale faisant foi) ; les concubins ne doivent être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs,
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;

Sont ayants droit :

- le conjoint à charge de l'assuré :

Le conjoint tel que défini ci-dessus, qui a conservé son statut d'ayant droit de l'assuré au sens de la sécurité sociale (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019) ou qui est en mesure de prouver qu'il n'exerce aucune activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement).

- le conjoint non à charge de l'assuré :

Le conjoint qui exerce une activité professionnelle et perçoit un revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement).

2. Les enfants à charge qui sont ceux de l'assuré et ceux de son conjoint au sens du contrat qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- âgés de moins de 21 ans ;
- bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle) ;
- fiscalement à charge de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 28 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des personnes en situation de handicap ou qui sont titulaires de la carte

d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ou leur 28^e anniversaire s'ils poursuivaient des études.

Article 2

Entrée en vigueur

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant est applicable dès sa signature pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il est transmis à la base nationale des accords collectifs.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale
IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 NOVEMBRE 2018
DE L'UNSA À LA CONVENTION COLLECTIVE AINSI QU'À L'ENSEMBLE DE SES AVENANTS,
SES TEXTES ATTACHÉS ET AUX TEXTES ET AVENANTS RELATIFS AUX SALAIRES

NOR : ASET1851204M
IDCC : 1351

Fédération des commerces et services UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnole Cedex

Bagnole, le 29 novembre 2018.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité (IDCC 1351) du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Accord interprofessionnel
REPOS HEBDOMADAIRE ET TRAVAIL DOMINICAL
(Vosges)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 31 OCTOBRE 2018
DU MEDEF DE L'ACCORD DU 30 JUIN 2016
RELATIF AU REPOS HEBDOMADAIRE ET AU TRAVAIL DOMINICAL
NOR : ASET1851205M

MEDEF Vosges
30, rue André-Vitu
88000 Épinal Cedex

Épinal, le 31 octobre 2018.

Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la volonté du MEDEF Vosges de dénoncer l'accord conclu le 30 juin 2016 et portant sur le repos hebdomadaire et le travail dominical.

En l'absence de clause de l'accord fixant une durée différente et par application de l'article L. 2261-9 du code du travail, la durée du préavis de dénonciation est de 3 mois. La présente dénonciation prendra donc effet le 1^{er} février 2019.

Veuillez agréer, Monsieur le président, nos sincères salutations.

Accord professionnel national
BRANCHE DE LA TÉLÉDIFFUSION,
SALARIÉS, EMPLOYÉS SOUS CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES
NOR : ASET1851155M

Entre :
ACCeS ;
STP ;
TLSP,

D'une part, et
SNRT CGT ;
SNFORT FO ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC,

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Article 2

Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 1,3 % à compter du 1^{er} octobre 2018.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3

Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2019.

Article 4

Trajets

Concernant la prise en charge des trajets domicile – travail, les représentants des employeurs ont confirmé leur accord du 15 juillet 2015 pour la prise en charge de 50 % de l'abonnement à un transport public de personnes dans les agglomérations où il existe ou à un service public de location de vélos, la prise en charge s'effectuant au prorata du nombre de jours travaillés et sur présentation d'un justificatif. Les organisations d'employeurs ayant soulevé des difficultés d'application dans certaines régions de France métropolitaine et d'outre-mer faute de service public de transport de personnes, il a été convenu d'inscrire ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord du 22 décembre 2006 afin de parvenir à un accord sur des modalités de prise en charge.

Article 5

Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Barème des salaires brut minima au 1^{er} octobre 2018

(En euros.)

LISTE 1	AU 15 JUILLET 2015		AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2018	
	+ 0,8 %		+ 1,3 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2
1	103,00	108,10	104,34	109,50
2	119,22	125,18	120,77	126,81
3	130,05	136,55	131,74	138,33
4	140,89	147,94	142,73	149,86
5	157,15	165,00	159,19	167,15
6	178,82	187,77	181,14	190,21
7 1	195,08	204,83	197,62	207,50
7 2	249,27	261,73	252,51	265,13
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

LISTE 2	AU 15 JUILLET 2015	AU 1 ^{ER} OCTOBRE 2018
Chorégraphe	270,96	274,48
Maître de ballet	270,96	274,48
Chef de file	157,15	159,19
Maître d'armes	130,05	131,74
Dessinateur artistique	130,05	131,74
Mannequin	108,38	109,79
Doublure lumière	102,96	104,30
Figurant	102,96	104,30
Silhouette	102,96	104,30
Cavalier	78,57	79,60
Chroniqueur	78,57	79,60
Participant	51,49	52,16
Chef d'orchestre		
(jusqu'à 8 musiciens)	249,27	252,51
(jusqu'à 14 musiciens)	308,88	312,90
(plus de 14 musiciens)	368,49	373,28
Chef de chœur	249,27	252,51
Artiste soliste		
(directe ou publique)	162,57	164,68
(répétition ou enreg. différé)	102,96	104,30
Musicien		
(directe ou publique)	113,80	115,28
(répétition ou enreg. différé)	97,54	98,81
Artiste musicien choriste		
(directe ou publique)	102,96	104,30
(répétition ou enreg. différé)	86,71	87,84
Traducteur interprète	cf. barèmes professionnels	

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 4 DU 15 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016 RELATIF À L'INSTAURATION
D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851209M
IDCC : 1316

Entre :

GSOTF ;

CNEA,

D'une part, et

UNSA sport 3S ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'instituer un taux d'appel des cotisations afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Devant les difficultés d'application de la cotisation des conjoints fixée par l'avenant n° 3 du 6 juin 2017 à l'accord du 17 novembre 2016, le présent avenant supprime le choix possible pour ne retenir qu'une modalité, celle exprimée en % du PMSS.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les organismes relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1^{er}.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2

Modalités de fixation du taux de cotisations et du taux d'appel des cotisations

Au sein de l'article 3.4, après le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés non cadres est ajouté l'alinéa suivant :

« Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel pour les cotisations des salariés non cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante. »

Au sein de l'article 3.4 et après le tableau déterminant le taux des cotisations pour les salariés cadres est ajouté l'alinéa suivant :

« Les partenaires sociaux définiront, en tant que de besoin, le taux d'appel des cotisations pour les salariés cadres nécessaire pour assurer l'équilibre financier durable du régime gérés par les institutions recommandées à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Cette décision sera prise au plus tard le 30 septembre de chaque année, après présentation et justification des comptes, et prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante. »

Article 3

Expression du taux pour les cotisations facultatives de base pour le conjoint

Au sein de l'article 2.5.3 de l'accord du 17 novembre 2016, les dispositions relatives aux cotisations « supplément conjoint facultatif » sont annulées et remplacées pour être exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

La cotisation ci-dessus définie est donc désormais fixée dans les conditions suivantes :

	BASE OBLIGATOIRE
	Cotisations en % du PMSS
Supplément conjoint facultatif régime général	1,22 % PMSS
Supplément conjoint facultatif régime Alsace-Moselle	0,73 % PMSS

Les autres dispositions de l'article 2.5.3 demeurent inchangées.

Article 4

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

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

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 15 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 5 DU 15 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016 RELATIF À L'INSTAURATION
D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851210M

IDCC : 1316

Entre :

GSOTF ;

CNEA,

D'une part, et

UNSA sport 3S ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de fixer les taux de cotisation à partir de l'année 2019 afin d'assurer l'équilibre financier durable du régime géré par les organismes recommandés conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 2016.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial (IDCC 1316) conformément à son article 1^{er}.

Les partenaires sociaux, compte tenu de l'objet du présent avenant, choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise.

Article 2

Fixation des nouveaux taux de cotisation

En application de l'article 3.4 de l'accord du 17 novembre 2016 relatif à la prévoyance complémentaire, les cotisations du régime prévoyance seront appelées, à compter du 1^{er} janvier 2019, par les organismes de prévoyance recommandés avec un taux d'appel de 118 % répartissant les cotisations de la manière suivante :

Cotisations du régime obligatoire des non-cadres (personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947) :

"NON CADRES"		
	TA	TB
Décès & IAD & Alloc obsèques & Double effet	0,24%	0,24%
Incapacité	0,46%	0,46%
Invalidité	0,79%	0,79%
TOTAL des "non cadres" de + 1 an hors OCIRP	1,49%	1,49%
Rente Education & Conjoint substitutive OCIRP	0,14%	0,14%
Rente de Survie Handicap OCIRP	0,02%	0,02%
TOTAL des "non cadres" de + 1 an y compris OCIRP	1,65%	1,65%

Cotisations du régime obligatoire des cadres : (personnels répondant aux définitions des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN de 1947) :

"CADRES"		
	TA	TB
Décès & IAD & Alloc obsèques & Double effet	0,72%	0,71%
Incapacité	0,32%	0,96%
Invalidité	0,64%	1,54%
TOTAL des "Cadres" hors OCIRP	1,68%	3,21%
Rente Education & Conjoint substitutive OCIRP	0,14%	0,14%
Rente de Survie Handicap OCIRP	0,02%	0,02%
TOTAL des "Cadres" y compris OCIRP	1,84%	3,37%

Le taux d'appel pourra toutefois être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance examinés chaque année par la commission paritaire et après accord de celle-ci.

Article 3

Dispositions relatives à l'entrée en vigueur, au dépôt et à la publicité du présent avenant

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans le respect des dispositions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. Un accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 15 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180510-001218
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
