

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2018/52 DU 12 JANVIER 2019**

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

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 52

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/52

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) :</b> accord du 23 octobre 2018 relatif au changement de nom de la convention collective.....	3
<b>Ameublement et audiovisuel :</b> avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de mai- son .....	10
<b>Groupement d'employeurs (Nouvelle-Aquitaine) :</b> accord du 22 novembre 2018 relatif aux salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine .....	12
<b>Imprimerie (labeur et industries graphiques) :</b> accord du 18 octobre 2018 relatif à l'élargis- sment de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) .....	26
<b>Métallurgie (Rhône) :</b> avenant du 24 septembre 2018 à l'accord du 27 mars 2018 rela- tif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2018 .....	28

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2666. – ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE  
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

**ACCORD DU 23 OCTOBRE 2018**

**RELATIF AU CHANGEMENT DE NOM DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1851221M  
IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

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

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

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

Comme les y autorise l'article L. 2222-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de modifier le champ d'application et l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 dans les conditions souhaitées d'un regroupement structuré et adapté aux réseaux ne relevant pas du champ d'application initial (avenant n° 26 en date du 10 juillet 2018).

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

L'objectif de cet accord est de répondre aux enjeux de l'élargissement conventionnel tant à l'égard des CAUE que des réseaux d'acteurs territoriaux qui ne relevaient pas du champ d'application initial de l'IDCC n° 2666 et de fixer ainsi l'organisation de la négociation ainsi que les principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social.

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

#### *Vers une convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) négociée et adaptée*

L'objectif est d'aboutir à une convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) structurée, modernisée, adaptée, qui prenne en compte les réseaux d'entreprises et de structures qui ne relevaient pas du champ d'application initial et qui soit négociée par l'ensemble des parties prenantes issues de l'élargissement conventionnel.

L'avenant n° 26, en date du 10 juillet 2018, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale des CAUE du 24 mai 2007, fixe une période transitoire de 5 ans, débutant le jour de la publication de l'arrêté d'extension du nouveau champ d'application, pour l'ensemble des entreprises et structures qui ne relevaient pas du champ d'application initial de l'IDCC 2666, afin d'intégrer les dispositions de la convention collective nationale ADITIG.

Cette période transitoire de 5 ans permettra d'adapter les dispositions actuelles de la convention collective initiale des CAUE. Pour cela, le présent accord de méthode fixe les principales étapes du déroulement des négociations avec deux temps distincts :

- le temps 1 couvre la période transitoire allant de l'entrée en vigueur du nouveau champ d'application jusqu'à la date de renouvellement de la commission paritaire actuelle. Pendant cette période, des groupes techniques paritaires seront mis en place afin de préparer l'évolution nécessaire de la convention collective actuelle et de convenir du futur fonctionnement paritaire ;
- le temps 2 couvre la période transitoire allant de la date de renouvellement de la commission paritaire actuelle au terme du délai de 5 ans. La nouvelle commission paritaire, assurant alors une représentation adaptée à la modification du champ d'application, procédera à l'évolution nécessaire des dispositions actuelles de la convention collective selon le calendrier précisé au présent accord de méthode.

### **Article 2**

#### *Adaptation progressive de la convention collective mise à jour*

La commission paritaire des CAUE a validé l'actualisation et la consolidation des dispositions de la convention collective, intégrant les évolutions législatives et réglementaires récentes, ainsi que les décisions ayant fait l'objet d'avenants.

Dans le cadre du nouveau champ d'application de la convention collective, dorénavant intitulée « convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général », les partenaires sociaux s'engagent à aboutir dans les meilleurs délais à l'évolution des dispositions actuelles de la convention collective.

Il s'agit d'adapter des dispositions ayant été négociées pour un seul réseau d'entreprises, à plusieurs réseaux. Il est donc convenu d'aborder ces négociations sur une base constructive permettant de négocier le socle commun entre les réseaux, dans l'intérêt partagé du dialogue social.

À cet effet, les partenaires (employeurs et salariés) pourront proposer, le cas échéant, des dispositions spécifiques, compte tenu des particularités de leurs métiers, de leurs activités et de leurs fonctionnements.

De même, chaque réseau d'employeurs est appelé à faire connaître aux partenaires un panorama thématique des dispositions en vigueur en son sein, et cela dans un délai de 12 mois au plus à compter de la date d'extension du champ d'application, et au plus tard avant le renouvellement de la commission paritaire.

À compter du renouvellement de la commission paritaire, pour chaque disposition modifiée ou nouvelle, l'accord paritaire précisera les conditions de mise en œuvre, qui pourront être à effet immédiat ou différé, sans pouvoir excéder le terme de 5 ans à compter de la date d'extension du champ d'application.

### Article 3

#### *Fonctionnement du paritarisme avant le renouvellement de la CPPNI*

Le fonctionnement du paritarisme actuel reste inchangé jusqu'au renouvellement de la commission paritaire. Il ne sera pas appelé de cotisation au paritarisme auprès des entreprises et structures nouvellement rattachées avant ce renouvellement.

Des groupes techniques permettront de réunir les partenaires actuels du paritarisme des CAUE et les réseaux nouvellement concernés, avec une représentation paritaire, afin d'anticiper les échanges nécessaires à l'évolution de la convention collective et d'en permettre la mise en œuvre dans les meilleurs délais à compter du renouvellement de la commission paritaire.

D'ici là, chaque réseau (et le paritarisme pour la fédération nationale des CAUE) prendra à sa charge les dépenses de ses représentants pour le bon fonctionnement des groupes techniques. En cas de dépenses communes (par exemple des honoraires juridiques), chaque réseau participera selon une règle de proportionnalité liée à son effectif salarié au 31 décembre 2017.

RÈGLE DE PROPORTIONNALITÉ DES DÉPENSES COMMUNES	
Réseau de moins de 100 salariés	1
Réseau de 100 à 499 salariés	4
Réseau de 500 à 999 salariés	8
Réseau de 1 000 à 1 499 salariés	12
Réseau de 1 500 à 1 999 salariés	16
Réseau de plus de 2 000 salariés	20

Un groupe de travail sera mis en place dès l'extension du champ d'application afin d'envisager le fonctionnement du paritarisme à compter du renouvellement de la commission paritaire actuelle. Le groupe de travail proposera, sur la base d'un programme de dépenses prévisionnelles, une révision du taux de cotisation appelé à compter du renouvellement de la commission paritaire. L'élargissement de l'assiette de cotisation doit permettre de rechercher une baisse du taux actuel (0,2 % de la masse salariale brute). Les propositions seront formalisées avant le renouvellement de la commission paritaire.

## Article 4

### *Organisation de la représentation des réseaux d'employeurs*

Les fédérations et réseaux d'employeurs discuteront de la constitution et du fonctionnement d'une union des fédérations d'employeurs (UFADITIG, union des fédérations des acteurs de l'ingénierie et du développement des territoires, agissant dans un cadre d'intérêt général) dans les meilleurs délais afin de permettre à l'ensemble des réseaux concernés de pouvoir être représentés au sein de la future commission paritaire et d'éviter l'exclusion de fait des plus petits d'entre eux lors de la mesure d'audience.

Si cette union des fédérations d'employeurs est mise en place avant le renouvellement de la commission paritaire, il sera convenu des dispositions de fonctionnement transitoire permettant à la FNCAUE d'en porter les positions au sein de la commission paritaire actuelle. La possibilité que cette union des fédérations se substitue à la FNCAUE au sein de la commission paritaire actuelle pourra être également envisagée en fonction de la réglementation, et notamment de l'article R. 2151-1 du code du travail.

## Article 5

### *Calendrier de négociation, d'évolution et d'application de la CCN*

Les partenaires sociaux s'engagent dans un calendrier de négociations préparatoires dès la date d'extension du champ d'application, afin de permettre une avancée rapide des accords dès le renouvellement de la commission paritaire.

Les thèmes prioritaires et les échéances pour conclure un accord sont les suivants, sans pouvoir excéder la période de 5 ans après la date d'extension de l'avenant du 10 juillet 2018 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la CCN des CAUE :

1. Paritarisme/mutualisations des fonds : mise en œuvre immédiate dès le renouvellement de la CPPNI ;
2. Liberté d'opinion et exercice du droit syndical : installation de la CPPNI + 6 mois ;
3. Égalité professionnelle homme/femme et violence au travail : installation de la CPPNI + 6 mois ;
4. Formation professionnelle et mutualisation des fonds : installation de la CPPNI + 12 mois ;
5. Dispositions concernant les contrats de travail (embauche et période d'essai, durée du travail, congés et absences, rupture du contrat ainsi que les dispositions particulières à certains contrats - CDD, travail temporaire, poursuite de contrat entre deux entreprises, travail temporaire et insertion, recours au portage salarial) : installation de la CPPNI + 18 mois.
6. Retraite complémentaire – Protection sociale : installation de la CPPNI + 24 mois ;
7. Classification professionnelle et salaires minima : installation de la CPPNI + 30 mois ;
8. Ensemble des titres de la CCN : 5 ans à partir de l'arrêté d'extension.

Cette liste énumère les priorités de négociation ; elle n'est pas exhaustive, d'autres points pouvant être adjoints au cours des négociations.

En cas d'échec de la négociation sur un thème prioritaire selon le calendrier ci-dessus, un délai supplémentaire sera fixé par les partenaires en vue de trouver un accord, qui ne pourra excéder 6 mois. Par ailleurs, un médiateur du ministère du travail sera sollicité. Passé ce délai, en cas de nouvel échec de la négociation, les dispositions de la convention collective IDCC 2666 concernant la thématique ayant été négociée s'appliqueront à effet immédiat à toutes les entreprises et structures.

## Article 6

### *Classification professionnelle et salaires minima*

Si les partenaires sociaux s'accordent sur la volonté d'une forte convergence de leurs intérêts, il existe de nombreuses disparités et spécificités dans les activités, les métiers et le fonctionnement de chacun. C'est pourquoi il est envisagé une classification de base et des principes communs (comme celui d'un point dont l'évolution fera l'objet d'une négociation unique), qui pourront être complétés par des annexes spécifiques, au besoin détaillées par métiers ou activités spécifiques.

## Article 7

### *Applications de la convention collective*

Pour les entreprises et structures relevant du champ d'application initial de la convention collective des CAUE, celle-ci continue à s'appliquer et évoluera suivant les décisions à venir de la commission paritaire.

Durant le temps 1 de la période de transition, les entreprises et structures ne relevant pas du champ d'application initial ne sont pas appelées à appliquer les dispositions actuelles de la convention collective IDCC 2666. Les dispositions prises par ces entreprises en application volontaire d'une autre convention collective restent applicables et modifiables durant le temps 1 de la période de transition, et durant le temps 2 dans les conditions qui suivent.

Durant le temps 2 de la période de transition, l'ensemble des entreprises et structures appliqueront progressivement les titres révisés (ou non révisés en cas d'échec de la négociation) de la convention collective actuelle suivant le calendrier fixé à l'article 5 du présent accord, et leur intégralité au plus tard au terme de la période de 5 ans à compter de la publication de la décision d'extension du champ d'application.

L'application immédiate et anticipée d'un ou de plusieurs titres de la convention collective actuelle est néanmoins possible par chaque entreprise ou structure rattachée au nouveau champ d'application. Elle relève toutefois d'une démarche de chaque employeur et ne remet en cause aucune des dispositions du présent accord de méthode. Cette application immédiate et anticipée ne pourra intervenir qu'après information consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise ou en l'absence de ces institutions après information individuelle des salariés.

Eu égard à l'intérêt général attaché à l'élargissement du champ d'application de la convention IDCC 2666 tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 10 juillet 2018, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant du nouveau champ d'application et notamment de l'application des dispositions transitoires ne peuvent être utilement invoquées pendant la période transitoire de 5 ans fixée à l'avenant n° 26 du 10 juillet 2018.

## Article 8

### *Mesures spécifiques pour les entreprises et structures de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de méthode sur les échéances et les modalités des dispositions transitoires consécutives à l'élargissement du champ conventionnel n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

## Article 9

### *Date d'entrée en vigueur. – Durée*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la signature de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## **Article 10**

### *Dépôt et publicité*

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

Fait à Paris, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

Après modification le 10 juillet 2018 de son champ d'application et de son intitulé, les partenaires sociaux des CAUE se sont rapprochés de différentes organisations professionnelles qui ne relevaient pas du champ d'application initial de la convention collective IDCC 2666, à qui ils ont fait part de l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention collective des CAUE, signé le 10 juillet 2018, et de l'accord de méthode, signé le 23 octobre 2018.

Les échanges et discussions préalables qui ont eu lieu sur ces deux textes permettent aux groupements professionnels ci-dessous d'accueillir favorablement et sans réserve l'accord d'élargissement et l'accord de méthode, ce qu'ils manifestent en signant la présente annexe qui sera adjointe à ces textes.

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

IDCC : 1880. – **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

AVENANT N° 1 DU 10 OCTOBRE 2018  
À L'ACCORD DU 13 JUIN 2018  
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UNE CCN  
COMMUNE AUX ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉQUIPEMENT DE MAISON

NOR : ASET1851218M  
IDCC : 1686, 1880

---

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme collecteur de la contribution relative au financement du paritarisme dédié à la négociation interbranches.

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

*Organisme collecteur*

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la collecte de la contribution prévue par l'article 6.2 dudit accord est confiée à AGEFOS-PME pour la collecte 2019.

## **Article 2**

### *Durée. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'un des signataires.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail. Son extension ainsi que celle de l'accord de financement du paritarisme du 13 juin 2018 sera sollicitée.

Fait à Paris, le 10 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif régional**  
**GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**  
**(Nouvelle-Aquitaine)**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALARIÉS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS  
DE NOUVELLE-AQUITAINE  
NOR : ASET1851216M

Entre :

UDES ;

U2P,

D'une part, et

URI CFDT Nouvelle-Aquitaine ;

UR CFTC Nouvelle-Aquitaine ;

UR UNSA Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Sur le plan juridique, cet accord se définit comme étant un accord collectif des salariés des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine. Parce qu'il a vocation à englober tous les groupements régis par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail, cet accord collectif porte sur un secteur professionnel spécifique. Mais parce que les groupements d'employeurs ne constituent pas une branche professionnelle au sens strict du terme, les syndicats habilités à négocier et conclure cet accord sont des organisations représentatives au niveau interprofessionnel ou multiprofessionnel. Enfin, parce que la démarche présente un caractère expérimental, cet accord collectif se cantonne aux groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

Le développement du travail à temps partagé ne doit pas être synonyme de précarisation des emplois mais bien d'emplois durables et de qualité.

Institués par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, les groupements d'employeurs s'inscrivent pleinement dans cette perspective. Ils sont régis par les articles L. 1253-1 et suivants du code du travail qui constituent le socle commun à toutes les formes existantes de groupements.

Dispositifs de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif réglementé, les groupements d'employeurs ont en effet pour vocation d'organiser et de sécuriser le développement du travail à temps partagé au

service de l'emploi durable sur un territoire en répondant aux besoins des entreprises tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés mis à disposition.

Pour atteindre cet objectif, les groupements d'employeurs s'appuient sur des principes juridiques de fonctionnement :

- le principe de l'adhérent-utilisateur ;
- la responsabilité solidaire des adhérents vis-à-vis des dettes salariales et sociales du groupement ;
- l'obligation pour les salariés de bénéficier d'une convention collective.

Ces dernières années, les règles régissant les groupements d'employeurs ont fait l'objet de nombreuses interventions du législateur, prouvant la volonté de ce dernier de faire évoluer ce dispositif de façon à le rendre plus attractif.

Mais force est de constater que les règles relatives au thème de la convention collective n'ont pas évolué. Il en résulte que chaque groupement d'employeurs applique une convention collective qui ne lui est pas propre, car choisie en fonction du secteur d'activité de ses adhérents. De cette façon, les problématiques en lien avec la mise à disposition d'un salarié, notamment la mobilité géographique et professionnelle de ce dernier, l'ancrage territorial du groupement, la finalité de son intervention, etc. ne sont généralement pas abordées.

Le temps est donc venu pour les partenaires sociaux de se saisir de ces thèmes de négociation et de s'entendre sur les particularités de la mise à disposition d'un salarié de groupement d'employeurs dans le cadre d'un emploi à temps partagé.

Cet accord collectif s'inscrit dans le cadre de l'article L. 1253-11 du code du travail qui dispose : « sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail ».

Cet accord collectif a pour ambition première de concilier le développement des emplois durables et de qualité au sein des groupements d'employeurs, et, la réponse aux besoins en compétences des entreprises adhérentes. Il est guidé par trois idées centrales :

- la sécurité juridique pour les différents acteurs de cette opération de prêt de main-d'œuvre ;
- la valorisation du salarié à temps partagé mis à disposition en créant des droits spécifiques ;
- la volonté de développer le sentiment d'appartenance au groupement d'employeurs des salariés mis à disposition.

Inspiré de l'analyse des bonnes pratiques recensées et enrichies par le CRGE Nouvelle-Aquitaine, cet accord collectif a également vocation à rappeler les principes présidant à la création et au bon fonctionnement d'un groupement d'employeurs.

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

### *Cadre de l'accord collectif régional*

## **Article 1.1**

### *Champ d'application*

Le présent accord collectif est applicable sur tout le territoire de la région Nouvelle-Aquitaine à tous les groupements d'employeurs tels que définis aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail.

L'ensemble de ses dispositions s'adresse tant aux salariés mis à disposition des entreprises adhérentes qu'aux salariés permanents du groupement.

## **Article 1.2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de la signature des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE de la Nouvelle-Aquitaine et de la direction générale du travail (DGT).

## **Article 1.3**

### *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation syndicale d'employeurs non signataire du présent accord collectif pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra en être faite par lettre recommandée avec avis de réception aux parties signataires et adhérentes du présent accord.

## **Article 1.4**

### *Portée*

Le présent accord collectif ne se substitue pas aux conventions ou accords collectifs existants au sein des groupements d'employeurs mais vient les compléter et les préciser, notamment par des dispositions spécifiques tenant à l'objet et aux caractéristiques des groupements.

Le présent accord collectif est d'application volontaire. Il appartient à chaque groupement d'employeurs de décider s'il souhaite l'appliquer à ses salariés. Cette décision doit faire l'objet d'une information préalable des membres du comité social et économique, de l'ensemble des salariés dudit groupement, puis être notifiée au CRGE Nouvelle-Aquitaine.

La décision d'adhésion d'un groupement d'employeurs à cet accord collectif fera l'objet d'une information préalable à la DIRECCTE dans le respect de l'article D. 1253-6 du code du travail.

La décision d'adhésion d'un groupement d'employeurs vaut pour la totalité de l'accord collectif.

## **Article 1.5**

### *Effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation en vue de sa révision dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. La demande devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception. Des négociations seront ouvertes dans les 3 mois suivant cette demande.

Le présent accord collectif pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 1.6**

### *Promotion et suivi*

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine, dans le cadre de ses attributions, est chargé de promouvoir le présent accord collectif auprès des groupements d'employeurs de Nouvelle-Aquitaine.

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine recensera les groupements d'employeurs ayant adhéré au présent accord et tiendra la liste de ces groupements d'employeurs à la disposition des organisations signataires.

Le CRGE Nouvelle-Aquitaine sera par ailleurs chargé de recueillir les éventuelles demandes d'interprétation des dispositions du présent accord, qu'il transmettra à la commission de conciliation et d'interprétation telle que définie à l'article 1.7 du présent accord.

## **Article 1.7**

### *Commission de conciliation et d'interprétation*

#### 1.7.1. Composition

La commission de conciliation et d'interprétation est composée pour une durée de 3 ans renouvelables :

- d'un ou de plusieurs représentants d'un syndicat d'employeurs signataire ;
- d'un ou de plusieurs représentants d'un syndicat de salariés signataire ;
- d'un représentant du CRGE Nouvelle-Aquitaine ;
- d'une personnalité qualifiée.

Cette commission déterminera son mode de fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur.

#### 1.7.2. Saisine

La commission de conciliation et d'interprétation peut être saisie par tout groupement d'employeurs et/ou salarié(s) d'un groupement d'employeurs ayant adhéré au présent accord collectif. Elle se réunira dans les 3 mois qui suivent cette saisine.

La saisine de la commission ne peut porter que sur des thèmes en lien avec l'application du présent accord collectif.

#### 1.7.3. Missions

La commission de conciliation et d'interprétation rend son avis sur les demandes qui lui sont formulées. Elle peut aussi formuler des propositions relatives aux conditions de mise en œuvre du présent accord collectif.

Ses décisions sont transmises par écrit au groupement d'employeurs et au(x) salarié(s) d'un groupement d'employeurs à l'origine de la saisine ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires.

## **Article 1.8**

### *Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant des conséquences sur les dispositions du présent accord, les parties seront réunies dans un délai maximal de 6 mois à compter de la promulgation du (des) nouveau(x) texte(s) pour en évaluer les effets et discuter de la révision dudit accord.

## **Article 2**

### *Sécurisation de l'opération de mise à disposition*

La formulation de l'article L. 1253-1 du code du travail permet aux groupements d'employeurs de répondre aux attentes de nombreuses entreprises. Le premier objet est d'embaucher des salariés pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes. Mais le législateur leur a également permis d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

## Article 2.1

### *Définition de l'opération de mise à disposition dans un groupement d'employeurs*

Le groupement d'employeurs se caractérise par un mode de conception du travail spécifique : le salarié du groupement d'employeurs est mis à la disposition d'une ou plusieurs entreprises adhérentes en fonction des besoins de cette (ces) dernière(s). Il est rémunéré par le groupement d'employeurs et se trouve soumis à une convention collective potentiellement différente de celle appliquée au sein de l'entreprise qui l'accueille.

En ce sens, le groupement d'employeurs entre dans la catégorie du prêt de main-d'œuvre et non dans celle de la sous-traitance. En effet, lorsqu'un groupement d'employeurs met à disposition l'un de ses salariés, c'est pour exécuter une tâche ou une mission précise qui va être réalisée sous la subordination juridique de l'adhérent utilisateur.

Si le groupement est et reste l'employeur, l'adhérent dispose du pouvoir de donner des ordres et d'en contrôler leur exécution. L'article L. 1253-12 du code du travail prévoit ainsi que pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

En contrepartie de chaque mise disposition, le groupement d'employeurs facture régulièrement à l'entreprise adhérente les salaires versés au salarié, les charges sociales y afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition ainsi que des frais de gestion nécessaires au fonctionnement du groupement d'employeurs sous réserve qu'ils demeurent modérés et justifiés.

## Article 2.2

### *Détermination du champ secondaire d'intervention d'un groupement d'employeurs*

Les parties signataires du présent accord collectif entendent apporter un éclairage concernant le champ d'application de cet objet des groupements d'employeurs défini à l'article L. 1253-1 du code du travail, et plus précisément les activités interdites.

#### 2.2.1. Activités autorisées

Les groupements d'employeurs peuvent exercer toute activité ayant pour objectif d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

#### 2.2.2. Activités interdites

Sont exclues toutes les activités pour lesquelles le groupement d'employeurs s'assimilerait à un groupement de moyens ou à une entreprise commerciale. Un groupement d'employeurs ne peut ainsi :

- effectuer des actes de commerce, à savoir acheter pour revendre des biens mobiliers ou immobiliers ;
- exercer une activité d'intermédiaires (en assurances, en immobilier, etc.) ;
- exercer une activité de bailleur. Un groupement peut détenir ses propres locaux, peut en louer une partie, mais cette activité doit rester accessoire.

Sont aussi interdites toutes les activités de prestations de services qui relèvent du champ d'une activité réservée à une profession réglementée :

- expert-comptable et commissaire aux comptes ;
- avocat ;
- architecte ;
- huissier, etc.

## **Article 2.3**

### *Convention de mise à disposition*

Le travailleur étant salarié du groupement d'employeurs, la convention de mise à disposition est essentielle dans cette relation singulière qualifiée de triangulaire entre le groupement d'employeurs, le salarié et l'entreprise adhérente.

#### 2.3.1. Caractère obligatoire

Lorsqu'un groupement d'employeurs met un salarié à la disposition d'une entreprise adhérente, une convention de mise à disposition est conclue par écrit dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition. Elle a une valeur contractuelle qui s'impose à chacune des parties signataires.

Le groupement d'employeurs peut établir avec chacun de ses adhérents une convention cadre de mise à disposition, signée pour une période de 12 mois ou pour une période infra-annuelle. Il établit alors une fiche de mise à disposition complétant cette convention pour chaque mise à disposition d'un salarié.

Le groupement d'employeurs fonctionnant avec une convention de mise à disposition pour chaque salarié mis disposition devra établir une convention comportant l'ensemble des mentions indiquées aux 2.3.2 et 2.3.3.

#### 2.3.2. Contenu

La convention de mise à disposition comporte notamment :

1° La base de la facturation, les conditions de règlement et les éventuelles garanties de paiement exigées ;

2° Les obligations de l'entreprise adhérente en matière d'accueil du salarié mis à disposition (formation à la sécurité, inscription du salarié mis à disposition sur le registre du personnel, etc.) ;

3° Les obligations de l'entreprise adhérente lors d'un accident du travail (déclaration, faute inexcusable ou intentionnelle, etc.) ;

4° Les conditions de modification du planning ;

5° Les conditions relatives à la rupture anticipée d'une mise à disposition.

Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise adhérente du salarié du groupement d'employeurs à l'issue de sa mise à disposition est réputée non écrite.

#### 2.3.3. Fiche de mise à disposition

La fiche de mise à disposition précise notamment :

1° L'identité et la qualification du salarié mis à disposition ;

2° La durée estimée de la mise à disposition ;

3° L'adresse du lieu de mise à disposition ;

4° Les coordonnées de la personne référente durant la mise à disposition ;

5° Les horaires de travail du salarié mis à disposition ;

6° Les équipements de protections individuels.

## **Article 3**

### *Sécurisation des relations juridiques entre le groupement d'employeurs et les salariés mis à disposition*

Il est rappelé que la sécurisation du parcours d'un salarié mis à disposition passe par la conclusion par le groupement d'employeurs d'un contrat à durée indéterminée tendant vers un temps plein

à temps partagé, suivant les possibilités du groupement et la volonté du salarié. Pour atteindre cet objectif, il appartient à chaque groupement d'employeurs de recourir aux règles de droit commun qui régissent les relations entre employeurs et salariés.

### **Article 3.1**

#### *Arrivée du salarié*

##### **3.1.1. Contenu du contrat de travail**

Le salarié mis à disposition est salarié du groupement d'employeurs et reste sous la responsabilité de celui-ci en dehors des points visés dans la convention de mise à disposition notamment pour les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et aux domaines relatifs aux durées maximales du travail, au repos hebdomadaire, au travail de nuit et aux jours fériés.

Le contrat de travail doit être écrit et mentionner les éléments suivants :

- les conditions d'emploi et de rémunération du salarié ;
- la qualification professionnelle du salarié ;
- la liste des utilisateurs potentiels ;
- les lieux d'exécution du travail ;
- les conditions de prise en charge des déplacements ;
- la limitation éventuelle du nombre maximum de vacations dans une journée/semaine.

##### **3.1.2. Accueil du salarié mis à disposition**

Un parcours d'intégration du salarié nouvellement embauché par un groupement d'employeurs est proposé au salarié.

Ce parcours devra prévoir au minimum :

- une présentation du groupement d'employeurs : ses finalités, son mode de fonctionnement et une visite des locaux avec une présentation des salariés permanents ;
- une sensibilisation à la sécurité.

Un livret d'accueil devra être transmis à chaque salarié. Celui-ci précisera le référent sécurité de chaque entreprise adhérente.

De plus, lors des premiers jours qui suivent l'embauche, le groupement d'employeurs pourra accompagner le salarié mis à disposition afin de lui faire découvrir les entreprises adhérentes susceptibles de l'accueillir.

##### **3.1.3. Planning prévisionnel**

Un planning prévisionnel doit être fourni au salarié à intervalle régulier. Il doit indiquer le nom et l'adresse des entreprises utilisatrices ainsi que la durée prévisible de la mission.

Ce document présente un caractère indicatif. Il peut être modifié à l'initiative du groupement d'employeurs en respectant un préavis.

Ce document est transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition.

##### **3.1.4. Période d'essai**

La durée et le renouvellement de la période d'essai ainsi que le délai de prévenance seront appliqués selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, dans la mesure du possible, le groupement d'employeurs devra permettre au salarié d'être mis à disposition des différentes entreprises membres susceptibles de l'accueillir dans le cadre de son parcours professionnel.

## **Article 3.2**

### *Exécution de la relation de travail*

#### **3.2.1. Égalité de traitement**

La rémunération versée au salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Il en résulte que chaque salarié mis à disposition est en droit de bénéficier d'un « complément de rémunération garanti par l'entreprise utilisatrice », qui s'ajoute à sa rémunération de base lorsqu'il est mis à disposition au sein d'une entreprise adhérente qui applique à ses propres salariés des dispositions plus avantageuses en matière de rémunération.

Cette exigence s'étend, outre le salaire de base, à tous les autres avantages et accessoires perçus par un travailleur embauché directement par l'entreprise adhérente.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Le groupement d'employeurs est invité à mettre en place en son sein un accord de participation et/ou d'intéressement et d'épargne salariale en vue de permettre aux salariés de bénéficier des résultats du groupement d'employeurs.

#### **3.2.2. Temps de travail et temps de repos**

##### **3.2.2.1. Durée et horaires de travail**

Les salariés du groupement d'employeurs sont, pendant la durée de la mise à disposition, soumis à la durée et aux horaires de travail applicables au personnel de l'entreprise adhérente. Cela concerne notamment la prise en compte dans le temps de travail effectif du temps nécessaire à la restauration ainsi que du temps consacré aux pauses.

Il en est de même en ce qui concerne le temps d'habillage et de déshabillage qui doit donner lieu à des contreparties lorsque le port d'une tenue de travail est imposé au salarié (par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat) et que les opérations d'habillage et de déshabillage doivent s'effectuer dans les locaux de l'entreprise ou sur le lieu de travail (chantier).

Le temps de la visite médicale constitue du temps de travail effectif. Il appartient au groupement d'employeurs et à l'adhérent utilisateur de déterminer si ce temps fait l'objet d'une facturation ou est inclus dans les frais de gestion.

##### **3.2.2.2. Prise des congés payés**

C'est au groupement d'employeurs, et non à l'entreprise adhérente, après consultation des représentants du personnel de fixer la période de congés payés. Toutefois, le groupement prendra en considération les contraintes de l'entreprise adhérente.

Par ailleurs, toute demande de jour de repos exceptionnel doit faire l'objet d'une autorisation préalable du groupement d'employeurs et de l'entreprise adhérente où le salarié devait être mis à disposition.

#### **3.2.3. Conditions de travail**

Le groupement d'employeurs est le seul employeur du salarié mis à disposition de ses adhérents. À ce titre, il est responsable notamment des obligations suivantes :

- la rédaction du contrat de travail ;
- les conditions de rémunération ;

- le paiement des cotisations ;
- la médecine du travail ;
- la durée du travail et les repos notamment en cas d'exécution du travail dans plusieurs entreprises au cours d'une même semaine et/ou d'un même mois.

Toutefois, en application de l'article L. 1253-12 du code du travail, l'entreprise adhérente est responsable des conditions d'exécution du travail et notamment :

- du travail de nuit ;
- du repos hebdomadaire et des jours fériés ;
- de la santé et la sécurité au travail ;
- du travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ;
- de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale, cette obligation est à la charge de l'entreprise adhérente.

Les entreprises adhérentes étant responsables des conditions d'exécution du travail des salariés mis à disposition, elles adressent au groupement d'employeurs leur document unique d'évaluation des risques relatif aux postes susceptibles d'être tenus par le salarié mis à disposition ainsi que les fiches d'exposition à certains risques professionnels s'il y a lieu.

Il appartient au groupement d'employeurs de réaliser son propre document unique d'évaluation des risques, pour les salariés permanents travaillant dans les locaux du groupement.

Les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne doivent pas supporter la charge financière des équipements individuels de protection.

Les groupements d'employeurs, en collaboration avec les entreprises adhérentes, favorisent par tous moyens la qualité de vie au travail de leurs salariés. Dans cet objectif, et à titre d'exemple, peuvent être mises en place des actions en faveur du droit à la déconnexion, des formations au travail à temps partagé, etc.

#### 3.2.4. Prise en compte de l'ancienneté

Pour l'application aux salariés mis à disposition des dispositions légales et conventionnelles qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans le groupement d'employeurs, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes discontinues de travail pendant lesquelles ces salariés ont été liés au groupement d'employeurs par des contrats de travail au cours des 3 dernières années.

### **Article 3.3**

#### *Rupture du contrat de travail*

##### 3.3.1. Exercice du pouvoir disciplinaire

En sa qualité d'employeur, le groupement d'employeurs conserve le pouvoir disciplinaire et ses modalités de mise en œuvre.

Dans ce cadre, s'il survient un incident de nature à affecter la présence du salarié mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière est tenue d'informer immédiatement le groupement d'employeurs et de lui transmettre tous les éléments de preuve en sa possession de façon à lui permettre d'analyser objectivement la situation.

Si le groupement d'employeurs envisage une mesure de sanction disciplinaire, l'entretien préalable peut être réalisé en présence d'un membre du groupement d'employeurs, d'un membre de l'entreprise adhérente et du salarié pouvant être accompagné, en vue d'un examen contradictoire des faits reprochés.

Cette possibilité sera ouverte sur simple demande écrite du salarié auprès du groupement d'employeurs ou à l'initiative du groupement d'employeurs lui-même. Elle doit être notifiée à l'autre partie préalablement à l'organisation de l'entretien préalable au prononcé d'une sanction disciplinaire.

### 3.3.2. Terme d'une mise à disposition

La suspension ou la rupture d'une mise à disposition à l'initiative de l'entreprise utilisatrice ne constitue pas un cas de force majeure.

La rupture du contrat de travail du salarié mis à disposition est réalisée selon les dispositions du droit commun applicables au contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

## Article 4

### *Sécurisation des relations juridiques entre l'entreprise adhérente et les salariés*

#### Article 4.1

##### *Conséquences du transfert du lien d'autorité avec le salarié mis à disposition*

Il résulte de l'article L. 1253-12 du code du travail que l'entreprise adhérente, pour chaque mise à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

##### 4.1.1. Portée du règlement intérieur de l'entreprise adhérente

Les salariés du groupement d'employeurs sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice pour les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. En revanche, les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne leur sont pas applicables. Par ailleurs, un salarié d'un groupement d'employeurs peut, comme tout salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut en découler.

##### 4.1.2. Formation à la sécurité

Tout salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs doit bénéficier d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Cette formation à la sécurité, qui doit être répétée périodiquement, porte notamment sur la circulation des personnes, l'exécution du travail et la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur le lieu de travail.

##### 4.1.3. Fourniture des équipements de protection individuelle

Il appartient au chef de l'entreprise adhérente de préciser la nature des équipements de protection individuelle que le salarié du groupement d'employeurs doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il est affecté. Ces indications doivent être précisées dans la convention de mise à disposition ou dans la fiche de mise à disposition.

Ces équipements de protection individuelle doivent être en principe fournis par l'entreprise adhérente. Toutefois, certains de ces équipements peuvent être fournis par le groupement d'employeurs. Il doit en être fait expressément mention dans la convention de mise à disposition.

Dans tous les cas, il est de la responsabilité du chef de l'entreprise adhérente de s'assurer de la conformité des équipements fournis et de veiller particulièrement à ce que les salariés mis à disposition par le groupement fassent un usage effectif de ces équipements.

##### 4.1.4. Registre du personnel

Comme pour toute entreprise, il appartient à chaque groupement d'employeurs de tenir à jour le registre du personnel relatif à ses propres salariés.

Mais compte tenu du mode particulier d'exécution de l'activité professionnelle, le salarié embauché par un groupement d'employeurs doit également être inscrit sur le registre unique du personnel de chaque entreprise adhérente où il est mis à disposition.

Outre les mentions obligatoires, il doit être inscrit la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » avec le nom et l'adresse du groupement d'employeurs concerné.

## **Article 4.2**

### *Délégation de pouvoirs et de signature*

Il résulte de l'article L. 1253-15 du code du travail qu'un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise. La mise en place d'une telle mesure est conditionnée au respect de différentes conditions.

Cette délégation nécessite un écrit et doit donner lieu à un engagement commun de l'entreprise utilisatrice, du groupement d'employeurs et du salarié mis à disposition. Ce document précise le champ d'application de la délégation de pouvoirs et/ou de signature.

Préalablement à la conclusion d'un tel document, le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice doivent s'assurer que le salarié mis à disposition dispose des compétences, d'une autorité suffisante et des moyens nécessaires pour mener à bien sa mission.

À intervalle régulier au cours de la mise à disposition, le groupement d'employeurs et l'entreprise utilisatrice s'assurent que les conditions de départ sont toujours présentes. Le salarié mis à disposition peut, à tout moment, s'adresser au groupement d'employeurs pour évoquer des difficultés qu'il rencontre dans la mise en œuvre de la délégation de pouvoirs et/ou de signature.

## **Article 4.3**

### *Transmission de documents entre le groupement d'employeurs et l'entreprise adhérente*

Compte tenu des particularités du fonctionnement d'un groupement d'employeurs et notamment de la différenciation entre employeur et lieu d'exécution du contrat de travail, les parties signataires conviennent de l'obligation pour l'entreprise adhérente de transmettre tous les documents et informations nécessaires à la gestion du contrat de travail du salarié mis à disposition.

Le non-respect de cette obligation par l'entreprise adhérente autorise le groupement d'employeurs à lui adresser une facture destinée à l'indemniser des conséquences dommageables de l'une de ces omissions.

## **Article 5**

### *Valorisation du parcours professionnel du salarié mis à disposition*

## **Article 5.1**

### *Valorisation de la mobilité du salarié mise à disposition*

#### **5.1.1. Mobilité géographique**

Il est nécessaire de rappeler que le groupement d'employeurs, par sa vocation d'ancrage territorial et de développement des emplois à temps partagé de qualité, doit s'efforcer de proposer des emplois proches du domicile du salarié.

Il est donc convenu que le salarié devra se déplacer par ses propres moyens et à ses frais pour rejoindre le lieu de sa mise à disposition.

Des indemnités kilométriques seront versées au salarié lorsque le groupement d'employeurs est amené à lui proposer une mise à disposition dans une entreprise adhérente située à plus de 25 kilo-

mètres du siège du groupement d'employeurs, de l'établissement du groupement d'employeurs auquel il est rattaché ou du lieu habituel de travail tel qu'indiqué dans le contrat de travail. Le salarié concerné devra justifier avoir utilisé son véhicule personnel.

La prise en charge des frais de déplacement s'applique de la même façon pour les déplacements réalisés par les représentants du personnel dans le cadre des déplacements qu'ils effectuent au sein du groupement d'employeurs.

### 5.1.2. Mobilité professionnelle

#### 5.1.2.1. Bilan annuel

Il est convenu que les salariés des groupements d'employeurs doivent bénéficier d'une évolution professionnelle dans le cadre de leur contrat de travail avec le groupement d'employeurs.

À ce titre, il sera mis en place une procédure de bilan individuel annuel permettant de :

- réaliser un bilan de l'activité du salarié ;
- recueillir ses besoins en termes d'évolution professionnelle (qualification, changement de poste, promotion, etc.) ;
- identifier ses besoins de formation (formation, VAE...).

Le groupement d'employeurs devra définir suivant ses orientations stratégiques, les meilleurs moyens pour adapter les compétences aux besoins des entreprises adhérentes et tenir compte des aspirations du salarié.

#### 5.1.2.2. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil indispensable pour permettre une adaptabilité du salarié aux évolutions des entreprises adhérentes mais également une possibilité pour lui d'évoluer et de s'épanouir dans son travail.

Les parties signataires sont et seront extrêmement attentives à la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle notamment en permettant d'orienter les actions des opérateurs de compétences vers les salariés des groupements d'employeurs.

Aussi, compte tenu des spécificités des groupements d'employeurs et des caractéristiques de l'emploi partagé, la formation professionnelle est l'un des éléments indispensables pour contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés mis à disposition.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place un plan de formation prenant en compte les besoins de compétences des entreprises adhérentes et d'accroître la professionnalisation et l'employabilité des salariés. Cette professionnalisation est également l'un des éléments nécessaires quant à l'évolution de carrière du salarié et à sa reconnaissance dans le cadre de son contrat de travail.

Une priorité sera donnée dans le plan de formation aux salariés alternant des mises à disposition qui requièrent une polycompétence.

La piste de la formation professionnelle devra être explorée comme solution à la gestion des inter-mises à disposition, le contrat à durée indéterminée étant l'objectif final des groupements d'employeurs pour ses salariés.

Pour ce faire, des contacts seront pris avec les OPCA afin de définir dans un accord-cadre les possibilités souples, réactives et efficaces de modulariser les formations afin de s'adapter au rythme des mises à disposition.

#### 5.1.2.3. Embauche du salarié mis à disposition par l'entreprise adhérente

Le présent accord collectif ouvre la possibilité de la mise en place d'une convention tripartite de rupture amiable du contrat de travail entre le salarié, le groupement d'employeurs et l'entreprise adhérente.

Dans cette convention, l'entreprise adhérente s'engage à :

- faire respecter le préavis prévu dans la convention collective applicable au sein du groupement d'employeurs ;
- reprendre à son compte l'ancienneté du salarié mis à disposition au sein de son entreprise pour l'ensemble des droits légaux et conventionnels ;
- ne pas imposer de période d'essai au salarié concerné dès lors que l'emploi proposé correspond à celui pour lequel le salarié a été mis à disposition.

De son côté, le salarié concerné dispose, durant une période de 6 mois, d'une priorité à la réembauche dans le groupement d'employeurs sur un même poste ou équivalent. Pour en bénéficier, l'intéressé doit prévenir par écrit le groupement d'employeurs de son intention d'en bénéficier dans le mois qui suit la rupture du contrat de travail conclu avec une entreprise adhérente.

## **Article 5.2**

### *Valorisation de la polyvalence et de l'adaptabilité du salarié mis à disposition*

Les parties signataires conviennent de la nécessité de reconnaître l'adaptabilité et la polyvalence des salariés mis à disposition lorsque ceux-ci sont tenus, par leur affectation, de tenir des postes différents en termes de contenu.

Lorsqu'un salarié sera amené à tenir un poste mieux classé dans la grille de classification que celui pour lequel il est habituellement rémunéré, une gratification lui sera versée.

De plus, afin de tenir compte de l'ancienneté du salarié, de son assiduité et de son implication, suivant les résultats du groupement d'employeurs, une gratification pourra être attribuée soit sous forme de prime, soit sous forme de repos, notamment dans le cadre d'un compte épargne-temps.

## **Article 5.3**

### *Obligation de négocier ou de consulter sur différents thèmes en lien avec la mise à disposition*

Les parties signataires à l'accord collectif conviennent que certains thèmes doivent relever d'une négociation collective au sein des groupements d'employeurs.

Dans les groupements d'employeurs où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, le groupement doit prendre l'initiative d'engager une négociation portant sur les thèmes suivants :

- la mobilité géographique et professionnelle du salarié mis à disposition ;
- le maintien de son employabilité ;
- la place des salariés dans la gouvernance du groupement d'employeurs.

Cette négociation peut intervenir à l'occasion de la négociation obligatoire en entreprise posée par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

### *Dématérialisation au service de la sécurisation des relations juridiques dans un groupement d'employeurs*

Au cours de ces dernières années, les méthodes de travail et le traitement des informations ont été profondément transformés. La dématérialisation de l'organisation du travail a ainsi simplifié les tâches et réduit les délais de traitement mais aussi permis de sécuriser les relations de travail.

C'est pour ces différentes raisons que les parties signataires conviennent de la nécessité de développer la dématérialisation des relations administratives entre le groupement d'employeurs, ses entreprises adhérentes et les salariés mis à disposition.

Il appartient à chaque groupement d'employeurs de s'engager dans cette voie dans le respect des conditions posées par le code du travail.

Le champ d'application d'une telle démarche est large. Sans que cela ne présente un caractère exhaustif, voici un certain nombre de domaines pour lesquels la dématérialisation est de nature à sécuriser les relations juridiques :

- la transmission de la commande de mise à disposition par l'entreprise adhérente ;
- l'envoi des plannings de travail et des relevés horaires ;
- la dématérialisation du contrat de travail et du bulletin de salaire du salarié mis à disposition ;
- l'accès du salarié mis à disposition à son planning, son relevé d'heures de travail et de congés payés, son bulletin de salaire, etc. ;
- la mise en place du vote électronique à l'occasion des élections professionnelles ;
- l'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les organisations syndicales...

Fait à Bordeaux, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2018  
RELATIF À L'ÉLARGISSEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

NOR : ASET1851217M  
IDCC : 184

---

Entre :

GMI ;

UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte économique et social qui amène les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés à travailler sur le chantier du périmètre professionnel de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, il est apparu opportun aux parties signataires de mettre en place un dispositif innovant élargissant la CPNEFP de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques à des secteurs connexes.

Ce constat relève de la même logique que celle de l'État pour identifier les convergences des secteurs, les cohérences économiques et de profils de compétences qui les caractérisent.

La construction d'une CPNEFP commune entre secteurs dont les conventions collectives présentent des similitudes quant aux garanties collectives et individuelles qu'elles offrent est conçue pour permettre l'information réciproque des organisations signataires des champs conventionnels sur les évolutions des contextes professionnels, des procédés, des profils de compétences et des dispositifs de formation initiale et continue.

Le présent accord paritaire qui ne modifie pas les dispositions existantes de la convention collective visée à l'article 1<sup>er</sup> et qui ne vaut pas fusion des branches est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### *Élargissement de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques*

La CPNEFP imprimerie et industries graphiques procédant de l'accord paritaire du 24 mars 1970 s'élargit aux professions relevant de la convention collective nationale de travail des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

### **Article 2**

#### *Révision de l'accord du 24 mars 1970*

Les parties signataires s'engagent à réviser l'accord du 24 mars 1970 afin de l'actualiser, tant au niveau des missions de la CPNEFP que de l'articulation de certains accords paritaires applicables à l'imprimerie de labeur et des industries graphiques avec les spécificités des secteurs qui rejoindront la CPNEFP élargie.

### **Article 3**

#### *Modification de la gouvernance de la CPNEFP imprimerie et industries graphiques*

La commission paritaire nationale de l'imprimerie et des industries graphiques adaptera le fonctionnement de la CPNEFP ainsi élargie pour intégrer les représentants siégeant en CPN des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent accord paritaire sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 18 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES**  
**MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**  
**(21 mai 1976)**  
(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

**AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018**  
**À L'ACCORD DU 27 MARS 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR 2018**  
NOR : ASET1851220M  
IDCC : 878

Entre :  
UIMM Lyon-France,  
D'une part, et  
CFE-CGC métallurgie Rhône ;  
FO métallurgie Rhône ;  
SYMÉTAL 69 CFDT ;  
USTM Rhône CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties*

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 27 mars 2018, est modifié : la rémunération annuelle garantie applicable aux administratifs et techniciens classés au niveau III, échelon 2, coefficient 225, est fixée à 18 538,91 €. Elle s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 de l'accord du 27 mars 2018 et versées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

Le barème modifié des rémunérations annuelles garanties est annexé au présent accord.

**Article 2**

*Notification et dépôt*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-19 du même code.

Fait à Lyon, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE II

(ANNEXE À L'ARTICLE 3 DE L'ACCORD DU 27 MARS 2018 MODIFIÉE)

### BARÈME II

#### Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Base 35 heures.

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier
V	3	395		28 706,85	28 706,85	30 715,96
		365		26 494,63	AM7 26 494,63	AM7 28 495,61
	2	335		24 367,19	AM6 24 367,19	AM6 26 338,53
	1	305		22 292,85	AM5 22 292,85	AM5 24 119,48
IV	3	285	TA4 21 529,41	20 805,47	AM4 20 805,47	AM4 22 510,12
	2	270	TA3 20 476,62	19 957,62		
	1	255	TA2 19 725,48	19 331,62	AM3 19 331,62	AM3 20 954,46
III	3	240	TA1 19 106,94	18 746,39	AM2 18 746,39	AM2 19 849,49
	2	225		18 538,91		
	1	215	P3 18 711,25	18 430,00	AM1 18 430,00	AM1 18 750,89
II	3	190	P2 18 306,04	18 350,00		
	2	180		18 270,00		
	1	170	P1 18 240,00	18 190,00		
I	3	155	O3 18 160,00	18 110,00		
	2	145	O2 18 105,00	18 055,00		
	1	140	O1 18 050,00	18 000,00		

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180520-001218  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---