

# 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° 2019/03 DU 2 FÉVRIER 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	91

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/03

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 20 septembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> novembre 2018 (Bourgogne-Franche-Comté) .....</b>	4
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant du 20 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> novembre 2018 (Bourgogne-Franche-Comté).....</b>	6
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant du 20 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> novembre 2018 (Bourgogne-Franche-Comté).....</b>	9
<b>Chaussure (industrie) : avenant du 4 octobre 2018 relatif à la nouvelle classification professionnelle .....</b>	12
<b>Chaussure (industrie) : avenant du 26 novembre 2018 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle .....</b>	24
<b>Commerce à distance (entreprises) : accord du 27 juin 2018 relatif au congé de proche aidant, au don de jour de repos et au congé pour hospitalisation .....</b>	26
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 14 juin 2018 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé .....</b>	32
<b>Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'accord du 30 septembre 2014 relatif aux garanties collectives frais médicaux .....</b>	40
<b>Habitat (PACT et ARIM) : avenant du 18 septembre 2018 portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance obligatoire .....</b>	45
<b>Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 03-2018 du 23 novembre 2018 relatif à la grille des salaires non cadres.....</b>	47
<b>Offices publics de l'habitat (personnel) : avenant n° 1 du 13 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....</b>	49
<b>Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 15 juin 2018 relatif à la politique salariale 2018 .....</b>	55
<b>Particulier employeur (salariés et assistants maternels) : accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches.....</b>	58

<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) :</b> accord du 12 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	64
<b>Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) :</b> accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	71
<b>Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) :</b> avenant du 25 octobre 2018 visant à compléter l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées .....	78
<b>Sociaux et socioculturels (centres) :</b> avenant n° 10-18 du 10 décembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel .....	80
<b>Sport :</b> avenant n° 136 du 25 octobre 2018 relatif à la prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation.....	82
<b>Tourisme (organismes) :</b> accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération .....	84
<b>Tourisme (organismes) :</b> avenant n° 26 du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point.....	88

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2018  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1950064M  
IDCC : 1596

---

Entre :

Est SCOP BTP ;

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bourgogne-Franche-Comté, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements existants des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I-4 de la présente convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes d'indemnités de petits déplacements dans le périmètre géographique de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté avec un objectif de convergence déjà atteint.

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des petits déplacements comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du territoire de Belfort et de l'Yonne, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

ZONE	INDEMNITÉ DE FRAIS de transport	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de repas
Zone 1A (0 à 5 km)	2,34	1,46	9,80
Zone 1B (5 à 10 km)	2,34	1,56	9,80
Zone 2 (10 à 20 km)	4,93	2,98	9,80
Zone 3 (20 à 30 km)	8,01	4,16	9,80
Zone 4 (30 à 40 km)	10,32	5,83	9,80
Zone 5 (40 à 50 km)	12,83	6,88	9,80

### **Article 2**

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dijon, le 20 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

---

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2018  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1950062M  
IDCC : 1596

---

Entre :

Est SCOP BTP ;

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bourgogne-Franche-Comté, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux existants des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article 1.3 de la présente convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté, avec un objectif de convergence dans ce périmètre en 2019.

À cette date, elles fixeront le montant de la partie fixe et le montant de la valeur du point.

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 500,65	9,894
– position 2	170	1 530,99	10,094
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 606,48	10,592
Niveau III Compagnon professionnel			
– position 1	210	1 754,10	11,565
– position 2	230	1 869,67	12,237
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe			
– position 1	250	1 985,75	13,093
– position 2	270	2 101,81	13,858

Pour les départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 518,56	10,012
– position 2	170	1 563,75	10,31
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 639,12	10,807
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 792,45	11,818
– position 2	230	1 915,14	12,627

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 037,81	13,436
– position 2	270	2 160,49	14,245

### **Article 2**

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dijon, le 20 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2018  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1950063M  
IDCC : 1597

---

Entre :

Est SCOP BTP ;

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

FG FO construction ;

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bourgogne-Franche-Comté, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux existants des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article 3 de la présente convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes des salaires mensuels minimaux dans le périmètre géographique de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté, avec un objectif de convergence dans ce périmètre en 2019.

À cette date, elles fixeront le montant de la partie fixe et le montant de la valeur du point.

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

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 500,65	9,894
– position 2	170	1 530,99	10,094
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 606,48	10,592
Niveau III Compagnon professionnel			
– position 1	210	1 754,10	11,565
– position 2	230	1 869,67	12,327
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe			
– position 1	250	1 985,75	13,093
– position 2	270	2 101,81	13,858

Pour les départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du territoire de Belfort, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 518,56	10,012
– position 2	170	1 563,75	10,31
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 639,12	10,807
Niveau III Compagnon professionnel			
– position 1	210	1 792,45	11,818
– position 2	230	1 915,14	12,627

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 037,81	13,436
– position 2	270	2 160,49	14,245

## **Article 2**

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dijon, le 20 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2018  
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET1950045M*  
IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC : 1580) afin de prendre en compte la nouvelle classification professionnelle issue de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle.

En effet, ce dernier accord met en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés ne comporte plus de coefficients hiérarchiques. C'est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

Les niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;
- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions 1 à 4 : cadres.

Le présent avenant a donc pour objet de remplacer, dans la convention collective, les dispositions qui se réfèrent à l'ancienne classification professionnelle par de nouvelles dispositions se référant à la

nouvelle classification prévue par l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle. Les annexes de la convention collective portant sur l'ancienne classification professionnelle sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 précité.

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

Les articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacés par de nouveaux articles 3.5, 3.13, 3.15, 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.9, 4.11, 4.12, 4.13, 5.1, 5.3 et 5.6 figurant en annexe I du présent avenant.

#### **Article 2**

Les annexes I à III de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants sont remplacées par les annexes I et II de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580). Ces deux dernières annexes sont donc référencées annexes I et II de la convention collective précitée.

#### **Article 3**

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 4 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p><b>Apprentissage, formation professionnelle</b></p> <p><b>Article 3-5</b></p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1<sup>er</sup>, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant suivi un stage de formation professionnelle et ayant obtenu le diplôme de fin de stage seront classés en 4<sup>e</sup> catégorie – coefficient 155 – après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p> <p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>	<p><b>Apprentissage, formation professionnelle</b></p> <p><b>Article 3-5</b></p> <p>Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit l'enseignement méthodique et complet d'un métier sous la responsabilité de l'employeur dans les conditions déterminées par le livre I, titre 1<sup>er</sup>, du code du travail.</p> <p>Les salariés ayant obtenu une certification professionnelle seront classés niveau 2, échelon 1 au minimum après une période d'adaptation qui ne pourra excéder trois mois.</p> <p>(1) L'objet de cet article a été repris dans le protocole d'accord du 28 mars 1991 sur la formation professionnelle.</p>
<p><b>Mutations temporaires</b></p> <p><b>Article 3-13</b></p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre poste pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>	<p><b>Mutations temporaires</b></p> <p><b>Article 3-13</b></p> <p>Lorsqu'un ouvrier sera provisoirement affecté à un autre emploi pour répondre à un besoin de l'établissement, il continuera à percevoir le même salaire que précédemment.</p> <p>Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il lui sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à sa nouvelle fonction.</p> <p>Dans le premier comme dans le second cas, sauf accord particulier entre les parties, la mutation ne devra pas excéder huit jours.</p>
<p><b>Indemnisation de la maladie</b></p> <p><b>Article 3-15 <sup>(1)</sup></b></p> <p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p> <p>1° Durée d'indemnisation</p> <p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour les ouvriers dont le coefficient est inférieur à 170 : <ul style="list-style-type: none"> <li>– de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ;</li> <li>– de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ;</li> </ul> </li> <li>– pour les ouvriers dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 : <ul style="list-style-type: none"> <li>– de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ;</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Indemnisation de la maladie</b></p> <p><b>Article 3-15 <sup>(1)</sup></b></p> <p>En cas de maladie ou d'accidents (accidents du travail ou de trajet reconnus comme tels par la sécurité sociale), la maternité et les cures thermales étant exclues, dûment justifiés et constatés par un certificat médical et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, les ouvriers seront indemnisés dans les limites et conditions suivantes :</p> <p>1° Durée d'indemnisation</p> <p>Pour la période de douze mois consécutifs à partir du début d'une maladie ouvrant un crédit d'indemnisation, la durée totale d'indemnisation sera hors carence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour les ouvriers de niveaux 1 et 2 : <ul style="list-style-type: none"> <li>– de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession ;</li> <li>– de soixante jours calendaires, s'ils justifient d'une ancienneté de cinq ans dans l'entreprise ;</li> </ul> </li> <li>– pour les ouvriers de niveau 3 : <ul style="list-style-type: none"> <li>– de trente jours calendaires s'ils justifient d'une ancienneté continue ou discontinue (de un an dans l'entreprise ou de deux ans dans la profession) ;</li> </ul> </li> </ul>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<ul style="list-style-type: none"> <li>– de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</li> <li>– de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.</li> </ul> <p>L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p> <p>2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p> <p>A) Principes</p> <p>Les absences pour maladie sont indemnisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sur la base du salaire réel ;</li> <li>– selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ;</li> <li>– sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée :</li> <li>– dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ;</li> <li>– lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ;</li> <li>– en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale.</li> </ul> <p>B) Calcul de l'indemnité</p> <p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p> <p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte <i>pro rata temporis</i> des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p> <p>Il sera tenu compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ;</li> <li>– des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront :</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– de soixante jours calendaires s'ils justifient de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</li> <li>– de quatre-vingt-dix jours calendaires s'ils justifient de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.</li> </ul> <p>L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2-18.</p> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra pas dépasser, au cours de douze mois consécutifs, les chiffres fixés ci-dessus.</p> <p>2° Base d'indemnisation et calcul de l'indemnité</p> <p>A) Principes</p> <p>Les absences pour maladie sont indemnisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sur la base du salaire réel ;</li> <li>– selon l'horaire effectif normal de l'entreprise (sous réserve que les absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail) ;</li> <li>– sous déduction d'un délai de carence de trois jours. Toutefois, cette déduction ne sera pas appliquée :</li> <li>– dans le cas d'une hospitalisation immédiate de l'intéressé ;</li> <li>– lorsque le salarié n'a eu, au cours des douze mois précédents, aucune absence pour maladie ;</li> <li>– en cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à la suppression du délai de carence de la sécurité sociale.</li> </ul> <p>B) Calcul de l'indemnité</p> <p>L'indemnité sera calculée de telle sorte que, pour le mois considéré, les ressources de l'intéressé atteignent le salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait continué de travailler sous déduction, au titre de la carence, du 1/10 de la rémunération brute qui aurait été perçue au cours du mois (sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles).</p> <p>Le salaire effectif net est évalué sur la base du salaire horaire moyen gagné au cours du mois précédent l'arrêt de travail, à l'exception des primes à périodicité variable totalement indépendantes de la production et des libéralités aléatoires ou temporaires qui auraient été payées à l'intéressé au cours dudit mois. Il sera donc tenu compte <i>pro rata temporis</i> des primes à périodicité variable liées à la production qui seraient réglées au cours dudit mois.</p> <p>Il sera tenu compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des salaires effectivement gagnés pendant la période de travail ;</li> <li>– des prestations représentatives de salaires que les intéressés toucheront :</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles seront réputées être servies intégralement).</li> </ol>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>b) des assurances accidents <sup>(2)</sup>.</p> <p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p> <p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance <sup>(2)</sup>.</p> <p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p> <p>– du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p> <p>(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p>	<p>b) des assurances accidents <sup>(2)</sup>.</p> <p>c) de tout régime de prévoyance à la charge de l'employeur. Les autres régimes de prévoyance existants seront harmonisés conformément aux principes définis par le présent accord.</p> <p>d) des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance <sup>(2)</sup>.</p> <p>Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par la présentation des relevés ou de bordereaux de paiement des organismes en cause.</p> <p>– du salaire maximum effectif net que l'intéressé aurait perçu s'il n'avait pas été malade.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p> <p>(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p>
<p><b>Champ d'application</b></p> <p><b>Article 4-1</b></p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe n° 2.</p>	<p><b>Champ d'application</b></p> <p><b>Article 4-1</b></p> <p>Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) dont les emplois ou fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications de chacune de ces catégories de salariés figurant en annexe 1.</p>
<p><b>Engagement, confirmation de situation</b></p> <p><b>Article 4-3</b></p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la durée et les conditions de la période d'essai ;</li> <li>– la fonction occupée et le ou les lieux où elle s'exercera ;</li> <li>– la position et le coefficient hiérarchique correspondant dans la fonction occupée ;</li> <li>– les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;</li> <li>– la référence à la convention collective et à la présente annexe.</li> </ul> <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.</p>	<p><b>Engagement, confirmation de situation</b></p> <p><b>Article 4-3</b></p> <p>1° Tout engagement sera confirmé par lettre stipulant obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la durée et les conditions de la période d'essai ;</li> <li>– l'emploi occupé et le ou les lieux où il s'exercera ;</li> <li>– le niveau et l'échelon correspondant dans l'emploi occupé ;</li> <li>– les appointements sur la base de 39 heures par semaine, c'est-à-dire 169 heures par mois et, le cas échéant, les autres éléments de la rémunération ;</li> <li>– la référence à la convention collective et à la présente annexe.</li> </ul> <p>Les dispositions qui précèdent n'excluent pas la possibilité d'inclure dans les contrats individuels d'autres dispositions à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.</p> <p>2° Toute modification de caractère individuel fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et l'intéressé disposera d'un délai maximum de quinze jours pour donner sa réponse.</p> <p>Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci serait considérée comme étant du fait de l'employeur.</p> <p>Dans tous les cas, la classification de l'ETAM doit être conforme au nouvel emploi qui lui est confié.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p><b>Période d'essai</b></p> <p><b>Article 4-4</b></p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;</li> <li>– 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.</li> </ul> <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;</li> <li>– 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.</li> </ul> <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 48 heures dans les autres cas.</li> </ul> <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;</li> <li>– 2 semaines après 1 mois de présence ;</li> <li>– 1 mois après 3 mois de présence.</li> </ul> <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>	<p><b>Période d'essai</b></p> <p><b>Article 4-4</b></p> <p>La durée de la période d'essai est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;</li> <li>– 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.</li> </ul> <p>Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;</li> <li>– 3 mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.</li> </ul> <p>Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.</p> <p>La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.</p> <p>Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 48 heures dans les autres cas.</li> </ul> <p>Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;</li> <li>– 2 semaines après 1 mois de présence ;</li> <li>– 1 mois après 3 mois de présence.</li> </ul> <p>La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.</p> <p>Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte.</p>
<p><b>Rupture du contrat, préavis</b></p> <p><b>Article 4-5</b></p> <p>La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.</p> <p>1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ;</li> <li>– deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170.</li> </ul> <p>2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.</p> <p>a) Avant deux ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 ;</li> </ul>	<p><b>Rupture du contrat, préavis</b></p> <p><b>Article 4-5</b></p> <p>La dénonciation du contrat de travail, après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Le préavis prendra effet à compter de la date de présentation de la lettre recommandée. Il s'entend sauf faute grave de l'une ou l'autre des parties.</p> <p>1° En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'ETAM, la durée du préavis est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;</li> <li>– deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.</li> </ul> <p>2° En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle que celle-ci est définie à l'article 2-18 ci-dessus.</p> <p>a) Avant deux ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 ;</li> </ul>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>– deux mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170.</p> <p>b) À partir de deux ans d'ancienneté :</p> <p>– deux mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;</p> <p>– deux mois et demi pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.</p> <p>3° En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l'ETAM sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé et, s'il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de préavis prévue à l'alinéa précédent.</p> <p>4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s'absenter pendant un nombre d'heures maxima de :</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 170 :</p> <p>– 40 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 50 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 170 :</p> <p>– 60 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 80 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <p>– 50 heures par mois de préavis.</p> <p>Le jour du licenciement s'entend de la date de rupture effective du contrat de travail.</p> <p>Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.</p> <p>Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.</p>	<p>– deux mois pour les TAM dont les niveaux sont de 4 à 6.</p> <p>b) À partir de deux ans d'ancienneté :</p> <p>– deux mois pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM dont le niveau est 4 ;</p> <p>– deux mois et demi pour les TAM dont les niveaux sont de 5 à 6.</p> <p>3° En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle-ci devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sauf renonciation totale ou partielle par accord entre les parties. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque l'ETAM sera dans l'obligation d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il a trouvé et, s'il a accompli plus de la moitié de son préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de préavis prévue à l'alinéa précédent.</p> <p>4° Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis, les ETAM licenciés seront autorisés à s'absenter pendant un nombre d'heures maxima de :</p> <p>Pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 :</p> <p>– 40 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 50 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les TAM dont les niveaux sont 4 et 5 :</p> <p>– 60 heures s'il est âgé de moins de cinquante ans au jour du licenciement ;</p> <p>– 80 heures s'il a cinquante ans ou plus au jour du licenciement.</p> <p>Ces crédits d'heures s'entendent pour la durée totale du préavis.</p> <p>Pour les TAM dont le niveau est 6 :</p> <p>– 50 heures par mois de préavis.</p> <p>Le jour du licenciement s'entend de la date de rupture effective du contrat de travail.</p> <p>Les droits sont acquis à raison de deux heures par jour ouvrable. À la demande de l'intéressé ces heures pourront être bloquées à la fin de chaque semaine, les heures non prises pendant une semaine étant reportées sur les semaines suivantes.</p> <p>Les heures pour une recherche d'emploi ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements et les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.</p>
<p><b>Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents</b></p> <p><b>Article 4-9 <sup>(1)</sup></b></p> <p>Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les</p>	<p><b>Paiement des appointements pendant les absences pour maladie ou accidents</b></p> <p><b>Article 4-9 <sup>(1)</sup></b></p> <p>Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accidents dûment justifiés, les ETAM percevront à dater de l'événement dans les</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient inférieur à 170 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 1 mois ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 2 mois ;</li> </ul> <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 170 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 2 mois ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 3 mois ;</li> </ul> <p>CATÉGORIES D'ETAM : Coefficient égal ou supérieur à 200 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ;</li> <li>– égale/supérieure à 10 ans : 4 mois.</li> </ul> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p>Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p>	<p>conditions ci-dessous fixées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, telle que cette ancienneté est définie à l'article 2-18 ci-dessus, les appointements qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.</p> <p>CATÉGORIES D'EMPLOYÉS : niveaux de 1 à 3 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 1 mois ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 2 mois ;</li> </ul> <p>CATÉGORIES DE TAM : niveaux 4 et 5 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 2 mois ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 3 mois ;</li> </ul> <p>CATÉGORIES DE TAM : niveau 6 :</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inférieure à 5 ans : 2 mois et demi ;</li> <li>– égale/supérieure à 5 ans : 3 mois et demi ;</li> <li>– égale/supérieure à 10 ans : 4 mois.</li> </ul> <p>Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation de l'ETAM intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période de douze mois consécutifs, les chiffres fixés dans le tableau ci-dessus.</p> <p>Les appointements à payer pendant les absences susvisées s'entendent sous déduction de toutes les prestations nées de l'existence de son contrat avec l'entreprise que l'intéressé pourrait percevoir au titre de cette absence pour maladie ou accident.</p> <p>Les prestations susvisées devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'ETAM.</p> <p>L'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, conduire au paiement d'une rémunération supérieure aux appointements auxquels l'ETAM intéressé a droit.</p> <p>(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord de l'annexe) (arrêté du 29 octobre 1990, art. 1<sup>er</sup>).</p>
<p><b>Appointements</b></p> <p><b>Article 4-11</b></p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les catégories, échelons ou postes définis dans la classification figurant dans l'annexe.</p> <p>Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.</p> <p>3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p>	<p><b>Appointements</b></p> <p><b>Article 4-11</b></p> <p>1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.</p> <p>2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les niveaux et échelons définis dans la classification figurant dans l'annexe I.</p> <p>Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.</p> <p>3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.</p> <p>Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.</p>



VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;</li> <li>– des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;</li> <li>– des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.</li> </ul> <p>5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;</li> <li>– traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.</li> </ul> <p>6. La classification et le coefficient hiérarchique correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>	<p>4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;</li> <li>– des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;</li> <li>– des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.</li> </ul> <p>5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2,3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;</li> <li>– traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.</li> </ul> <p>6. L'emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.</p>
<p><b>Indemnité et congédiement</b></p> <p><b>Article 4-12 <sup>(1)</sup></b></p> <p>En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;</li> <li>2. Ne pas avoir commis de faute grave ;</li> <li>3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.</li> </ol> <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) pour les catégories ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p> <p>Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.</p>	<p><b>Indemnité et congédiement</b></p> <p><b>Article 4-12 <sup>(1)</sup></b></p> <p>En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.</p> <p>Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;</li> <li>2. Ne pas avoir commis de faute grave ;</li> <li>3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.</li> </ol> <p>Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :</p> <p>a) pour les catégories employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p> <p>Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>b) pour les catégories ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;</li> <li>– 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.</li> </ul> <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de 25 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;</li> <li>– de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.</li> </ul> <p>Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p> <p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1<sup>er</sup>).</p>	<p>b) pour les catégories TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;</li> <li>– 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.</li> </ul> <p>Le montant de l'indemnité est majoré :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– de 25 % lorsque le TAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;</li> <li>– de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.</li> </ul> <p>Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p> <p>(1) L'article 4.12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail (arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1<sup>er</sup>).</p>
<p><b>Départ ou mise à la retraite</b> <b>Article 4-13</b></p> <p>La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :</p> <p>a) pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;</li> <li>– après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;</li> <li>– après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.</li> </ul> <p>b) pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;</li> <li>– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;</li> <li>– après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;</li> </ul>	<p><b>Départ ou mise à la retraite</b> <b>Article 4-13</b></p> <p>La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.</p> <p>Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.</p> <p>Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.</p> <p>Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :</p> <p>a) pour les employés dont les niveaux sont de 1 à 3 et les TAM de niveau 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;</li> <li>– après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;</li> <li>– après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.</li> </ul> <p>b) pour les TAM dont les niveaux sont 5 et 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;</li> <li>– après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;</li> <li>– après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;</li> <li>– après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;</li> </ul>



VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>– après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire ;  – après 35 ans d’ancienneté : 5 mois de salaire.  Étant toutefois précisé que :</p> <p>– si la dénonciation du contrat a été faite à l’initiative de l’ETAM, cette indemnité ne sera due que si l’intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;  – si la dénonciation a été le fait de l’entreprise, le montant de l’indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l’indemnité résultant de l’application des dispositions de l’article L. 1237-7 du code du travail.</p> <p>Les appointements servant de base au calcul de l’indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p>	<p>– après 30 ans d’ancienneté : 4 mois de salaire ;  – après 35 ans d’ancienneté : 5 mois de salaire.  Étant toutefois précisé que :</p> <p>– si la dénonciation du contrat a été faite à l’initiative de l’ETAM, cette indemnité ne sera due que si l’intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;  – si la dénonciation a été le fait de l’entreprise, le montant de l’indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l’indemnité résultant de l’application des dispositions de l’article L. 1237-7 du code du travail.</p> <p>Les appointements servant de base au calcul de l’indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.</p>
<p><b>Article 5-1</b></p> <p>Les dispositions du présent chapitre s’appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 3.</p>	<p><b>Article 5-1</b></p> <p>Les dispositions du présent chapitre s’appliquent aux cadres dont les emplois et fonctions entrent dans le cadre des définitions et classifications figurant en annexe n° 2.</p>
<p><b>Engagement</b></p> <p><b>Article 5-3</b></p> <p>Tout engagement d’un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la référence à la présente annexe ;</li> <li>– la durée et les conditions de la période d’essai ;</li> <li>– la fonction occupée et les lieux où elle s’exercera ;</li> <li>– la position et le coefficient hiérarchique correspondant à la fonction occupée ;</li> <li>– la rémunération, ses modalités et notamment l’horaire exigé ;</li> <li>– les autres clauses particulières éventuelles.</li> </ul> <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l’intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d’engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l’intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d’engagement.</p> <p>L’engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>	<p><b>Engagement</b></p> <p><b>Article 5-3</b></p> <p>Tout engagement d’un cadre sera confirmé par lettre stipulant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la référence à la présente annexe ;</li> <li>– la durée et les conditions de la période d’essai ;</li> <li>– l’emploi occupé et les lieux où il s’exercera ;</li> <li>– la position et l’échelon correspondant à l’emploi occupé ;</li> <li>– la rémunération, ses modalités et notamment l’horaire exigé ;</li> <li>– les autres clauses particulières éventuelles.</li> </ul> <p>Un exemplaire de la présente annexe devra être remis à l’intéressé.</p> <p>Le cadre accusera réception de la lettre d’engagement pour accord dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, si l’intéressé est entré en fonction, il sera censé avoir donné un accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d’engagement.</p> <p>L’engagement se fera sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire du travail.</p>
<p><b>Remplacements</b></p> <p><b>Article 5-6</b></p> <p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d’une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu’il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu’il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p>	<p><b>Remplacements</b></p> <p><b>Article 5-6</b></p> <p>Le cadre qui remplace temporairement un cadre d’une position supérieure à la sienne (cas de congés payés, courte maladie, accidents, repos hebdomadaire) ne peut prétendre, pendant une période de trois mois, à aucun des avantages accordés au cadre qu’il remplace.</p> <p>Au-delà de cette durée, le cadre percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilités qui sera préalablement établie en accord avec les parties. Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans qu’il puisse arguer de la clause des avantages acquis.</p>

VERSION ANTÉRIEURE	VERSION EN VIGUEUR AU 4 OCTOBRE 2018
<p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>	<p>Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste. Dans le cas contraire, le remplaçant devient titulaire du poste.</p> <p>Le remplacement effectué dans un emploi de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.</p> <p>Le fait pour un agent de maîtrise ou tout autre salarié de remplacer temporairement un cadre n'implique pas sa promotion dans la catégorie des cadres. Si ce remplacement dure plus de trois mois, celui-ci percevra, en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui sera préalablement établie en accord entre les parties.</p>

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

AVENANT DU 26 NOVEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 2 MARS 2016 RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950046M  
IDCC : 1580

---

Entre :

FFC,

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580) a pour objet de mettre en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a pour finalité de compléter l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises ».

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

*Modification de l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises »*

Les partenaires sociaux complètent l'article 2.2 « Procédure de mise en place dans les entreprises » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure (IDCC 1580) en insérant « , où les représentants du personnel seront présents avec voix consultative, sera organisée » à cet article.

Ainsi, l'article 2.2 précité est remplacé par un nouvel article 2.2 ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du CHSCT, une commission technique de

mise en place, où les représentants du personnel seront présents avec voix consultative, sera organisée dans les entreprises dotées de représentants du personnel pour définir le calendrier, les modalités de mise en œuvre, et d'information de la nouvelle classification. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter de la date de sa signature.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 26 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD DU 27 JUIN 2018  
RELATIF AU CONGÉ DE PROCHE AIDANT, AU DON DE JOUR DE REPOS  
ET AU CONGÉ POUR HOSPITALISATION

NOR : ASET1950051M  
IDCC : 2198

Entre :  
UPECAD,  
D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
USN VAD CFE-CGC,  
D'autre part,

PRÉAMBULE

En application de la loi relative à « l'adaptation de la société au vieillissement » qui avait procédé à une reconnaissance de l'action du proche aidant une personne âgée en perte d'autonomie en lui donnant une définition et en lui reconnaissant des droits ainsi qu'au décret du 19 novembre 2016 qui en a précisé les conditions de mise en œuvre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité négocier un accord collectif pour faciliter l'ouverture et l'accès de ce dispositif aux salariés.

Ce sujet, qui permet d'organiser les conditions de la suspension du contrat de travail pour aider un proche ne se limite pas au soutien des personnes âgées. De plus, afin de faciliter la vie des salariés confrontés à des situations difficiles, les partenaires sociaux de la branche ont aussi décidé d'organiser les conditions du don de jours de repos dans certaines conditions.

Il a donc été convenu ce qui suit :

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

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

*Définition*

Le congé de proche aidant a vocation de permettre à tout salarié de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

## **Article 2**

### *Conditions d'ouverture*

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut-être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple ;
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son époux(se), son (sa) concubin(e) ou son (sa) partenaire de Pacs ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

## **Article 3**

### *Durée du congé*

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à :

- 3 mois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 50 salariés ;
- 6 mois pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés.

Le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-19 du code du travail.

## **Article 4**

### *Demande de congé*

Le congé est pris à l'initiative du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge, et ce afin de justifier de la date de la demande.

La demande précise les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la date du départ en congé ;
- et, si le salarié le souhaite, sa volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel).

Et devra être accompagnée, conformément aux dispositions de l'article D. 3142-8 des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision

prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

Un modèle de courrier est en annexe du présent accord (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46971>).

## **Article 5**

### *Situation du salarié pendant le congé*

#### Activité professionnelle

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

#### Fractionnement du congé ou temps partiel

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :

- une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

#### Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

#### Retraite

Les salariés en congé de proche aidant pourront continuer à être affilié à l'assurance vieillesse du régime général sans avoir à verser de cotisations.

Pour bénéficier de cet avantage, le salarié devra en faire la demande auprès de sa Caisse d'allocations familiales.

Le formulaire de demande devra être accompagné d'une attestation de son employeur indiquant les dates de prise de congé.

Afin que le dispositif puisse être utilisé avec efficacité, il est convenu qu'en cas de sollicitation d'un congé de proche aidant par un salarié l'employeur l'informerait du dispositif et des démarches à accomplir.

## **Article 6**

### *Fin du congé*

#### Demande de renouvellement

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Pour ce faire, le salarié devra adresser sa demande de renouvellement par lettre recommandée avec avis réception ou lettre remise en main propre contre décharge au moins 15 jours (date de réception) avant la date de fin du congé initialement prévu.

#### Fin anticipée

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié.

Ainsi, le salarié devra adresser une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée avec avis réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

#### Retour dans l'entreprise

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

## DON DE JOURS DE REPOS

## **Article 7**

### *Définition*

Les partenaires sociaux décident de mettre en place au niveau de la branche le don de jours de repos.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

## **Article 8**

### *Conditions d'ouverture*

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée à l'article 2 du présent accord.



La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

## **Article 9**

### *Jours concernés*

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne-temps (CET).

## **Article 10**

### *Démarches*

#### Salariés souhaitant faire un don

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

#### Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables.

## **Article 11**

### *Situation du salarié*

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

## ENFANTS HOSPITALISÉS

## **Article 12**

### *Absence pour hospitalisation d'un enfant*

Les parties signataires décident de modifier partiellement l'article 25 de la convention collective.

Ainsi, l'alinéa rédigé comme suit : « Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé plus de 5 jours » est supprimé pour être rédigé dans les termes suivants :

« Il sera accordé en outre, sur justification, une autorisation d'absence payée de 2 jours ouvrés pour la mère ou le père ayant un enfant à charge hospitalisé 4 jours. »

## **Article 13**

### *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

En dehors des dispositions figurant à l'article 3 du présent accord, il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

#### **Article 14**

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

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêté d'extension.

#### **Article 15**

##### *Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale  
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

AVENANT DU 14 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005 RELATIF À LA MISE EN PLACE  
D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950044M  
IDCC : 2543

---

Entre :  
UNGE ;  
SNEPPIM,

D'une part, et  
SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Dans le cadre du suivi du régime de frais de santé mis en place au niveau de la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres d'imagerie métrique et experts fonciers (code NAF n° 74-2B), les partenaires sociaux ont décidé d'apporter des modifications au régime de frais de santé en vigueur à la date du présent avenant, dans les conditions ci-après définies.

**Article 2**

*Bénéficiaires du régime*

L'article 6.1, alinéa 1 de l'accord du 13 octobre 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Par famille, il convient d'entendre :

- le salarié ;
- les enfants à charge, c'est-à-dire :

- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 2° et 3° du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- les enfants de moins de 21 ans, non salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;
- les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;
- les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic ;
- les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale de 1 an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi ;

- les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.

Le bénéfice du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime, à titre facultatif, à son conjoint. La cotisation reste à la charge exclusive du salarié (...). »

### **Article 3**

*Assiette des cotisations des salariés  
hors régime local Alsace-Moselle*

L'article 13.1 de l'accord du 13 octobre 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont exprimées en pourcentage du PMSS ou en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF. Pour le calcul de la cotisation du salarié exprimée en pourcentage du salaire, un minimum de 35 % du PMSS et un maximum de 185 % du PMSS est appliqué.

Les cotisations du régime de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B. »

### **Article 4**

*Assiette des cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC  
hors régime local Alsace-Moselle*

L'article 13.3 de l'accord du 13 octobre 2005, modifié par avenant du 3 juin 2010 et fixant le taux et la répartition de la cotisation au financement du régime frais de santé des salariés non affiliés à l'AGIRC est modifié. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les cotisations sont ainsi fixées :

*(Voir tableaux page suivante.)*

ACTIFS  BASE	Cotisation ACTIFS régime général
Salarié + Enfant	1.85 % du salaire Dont 60% à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.97 % PMSS  Prise en charge à 100% par le salarié

ACTIFS  OPTION facultative ou obligatoire	Cotisation ACTIFS régime général  En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100% par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire :  -
Conjoint	+ 1.07 % PMSS  Prise en charge à 100% par le salarié

## Article 5

### *Cotisations des salariés affiliés à l'AGIRC hors régime local Alsace-Moselle*

L'article 13.4 de l'accord du 13 octobre 2005, modifié par avenant du 3 juin 2010 et fixant le taux et la répartition de la cotisation au financement du régime frais de santé des salariés affiliés à l'AGIRC est modifié. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les cotisations sont ainsi fixées :

ACTIFS  BASE	Cotisation ACTIFS régime général
Salarié + Enfant	1.85 % du salaire Dont 60% à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.97 % PMSS  Prise en charge à 100% par le salarié

ACTIFS  OPTION facultative ou obligatoire	Cotisation ACTIFS régime général  En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100% par le salarié si le régime est facultatif  Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire :  -
Conjoint	+ 1.07 % PMSS  Prise en charge à 100% par le salarié

## **Article 6**

### *Assiette des cotisations des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle*

L'article 4.1 de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont exprimées en pourcentage du PMSS ou en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF. Pour le calcul de la cotisation du salarié exprimée en pourcentage du salaire, un minimum de 35 % du PMSS et un maximum de 185 % du PMSS est appliqué.

Les cotisations du régime de prévoyance sont exprimées en pourcentage du salaire annuel déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B. »

## **Article 7**

### *Cotisations des salariés non affiliés à l'AGIRC et relevant du régime local Alsace-Moselle*

L'article 4.3 de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005, modifié par avenant du 3 juin 2010 et fixant le taux et la répartition de la cotisation au financement du régime frais de santé des salariés non affiliés à l'AGIRC et relevant du régime local Alsace-Moselle est modifié. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant les cotisations sont ainsi fixées :

*(Voir tableaux page suivante.)*

ACTIFS  BASE	Cotisation ACTIFS régime local
Salarié + Enfant	0.93 % du salaire Dont 60% à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.49 % PMSS Prise en charge à 100% par le salarié

ACTIFS  OPTION facultative ou obligatoire	Cotisation ACTIFS régime local  En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100% par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire :  -
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100% par le salarié



## Article 8

### *Cotisations des salariés affiliés à l'AGIRC et relevant du régime local Alsace-Moselle*

L'article 4.4 de l'annexe I à l'accord du 13 octobre 2005, modifié par avenant du 3 juin 2010 et fixant le taux et la répartition de la cotisation au financement du régime frais de santé des salariés affiliés à l'AGIRC et relevant du régime local Alsace-Moselle est modifié. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les cotisations sont ainsi fixées :

ACTIFS	Cotisation ACTIFS régime local
BASE	
Salarié + Enfant	0.93 % du salaire Dont 60% à la charge de l'employeur Et 40 % à la charge du salarié
Conjoint	0.49 % PMSS Prise en charge à 100% par le salarié

ACTIFS	Cotisation ACTIFS régime local
OPTION facultative ou obligatoire	En complément du tarif de base
Salarié + Enfant	+ 2.55 % salaire Prise en charge à 100% par le salarié si le régime est facultatif Ou répartition entre employeur et salarié si le régime est obligatoire : -
Conjoint	+ 1.07 % PMSS Prise en charge à 100% par le salarié

## **Article 9**

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

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 11**

### *Durée de l'avenant. – Publicité. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 14 juin 2018 et jusqu'au 25 juin 2018 inclus.

Fait à Paris, le 14 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection, l'amélioration**  
**et la conservation de l'habitat**  
**et associations pour la restauration immobilière)**

---

AVENANT DU 18 SEPTEMBRE 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2014  
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES FRAIS MÉDICAUX

NOR : ASET1950056M

IDCC : 1278

---

Entre :

SOLIHA,

D'une part, et

CFDT ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les prestations garanties par le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé et mettre en conformité les libellés de garanties du régime avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la nouvelle convention médicale signée le 25 août 2016 à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017, mettant en place dans le cadre de la maîtrise des dépenses de santé :

- l'OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ; et
- l'OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie et obstétrique).

Le présent avenant vient modifier en conséquence les dispositions prévues par l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2015. Les autres dispositions du régime conventionnel demeurent inchangées.

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

### *Modification des garanties*

Le tableau récapitulatif des niveaux de prestations en matière de remboursement de frais de soins de santé figurant à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2015 est remplacé par le tableau de garanties suivant :

Les garanties s'expriment en complément de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés.	Base conventionnelle obligatoire
<b>HOSPITALISATION Médicale et Chirurgicale *</b>	
Chirurgie - Hospitalisation Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux...	conv. : 100 % FR limité à 100% BR non conv. : 80 % FR limité à 150% BR reconstituée
Actes de chirurgie, Actes d'obstétrique, Actes d'anesthésie, Actes techniques médicaux, et autres honoraires - OPTAM et OPTAM-CO	conv. : 100% FR limité à 150 % BR
Actes de chirurgie, Actes d'obstétrique, Actes d'anesthésie, Actes techniques médicaux, et autres honoraires - non OPTAM et non OPTAM-CO	conv. : 100 % FR limité à 100 % BR non conv. : 80 % FR limité à 100 % BR reconstituée
Forfait hospitalier (illimité)	pris en charge intégralement
Chambre particulière y compris maternité	2,4 % du PMSS / jour
Lit accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1,3 % du PMSS / jour
Transport accepté par la SS	100 % TM
<b>ACTES MÉDICAUX</b>	
Généraliste (Consultations, Visites, Actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie ) - OPTAM et OPTAM CO	100 % BR
Généraliste (Consultations, Visites, Actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) - non OPTAM et non OPTAM CO	80 % BR
Spécialiste (Consultations, Visites, Actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) - OPTAM et OPTAM CO	150 % BR
Spécialiste (Consultations, Visites, Actes techniques médicaux et actes de petite chirurgie) - non OPTAM et non OPTAM CO	130 % BR
Pharmacie	TM
Analyses	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicales, Actes d'échographie, Doppler, ... - OPTAM	130 % BR
Actes d'imagerie médicales, Actes d'échographie, Doppler... - non OPTAM	100 % BR
Orthopédie	200 % BR
Acoustique	200 % BR
<b>CURES Thermales (acceptées)</b>	10 % du PMSS

Les garanties s'expriment en complément de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés.	Base conventionnelle obligatoire
<b>DENTAIRES</b>	
Soins dentaires	155 % BR
Orthodontie	remboursée par la SS : 250 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS	300 % BR
Inlays, onlays	200 % BR
Inlays core remboursés par la SS	250 % BR
<b>OPTIQUE</b>	
Verres (limitation à une paire tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les mineurs ou en cas de changement de dioptrie, limitation à un an)	remboursement selon la grille optique
Monture (limitation à une monture tous les 2 ans par bénéficiaire, sauf pour les mineurs ou en cas de changement de dioptrie, limitation à un an)	100 €
Lentilles remboursées	4,6 % du PMSS/an /bénéficiaire
Lentilles non remboursées y compris jetables	4,6 % du PMSS/an /bénéficiaire
Chirurgie de l'œil	13 % du PMSS/œil /an /bénéficiaire
<b>MATERNITÉ (par enfant y compris adoption d'un enfant de moins de 10 ans)</b>	10 % du PMSS
<b>ACTES DE PRÉVENTION</b>	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR
Dépistage de l'Hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien enfant – 12 ans	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 à 59 ans	50 € maximum /an /bénéficiaire
<b>ACTES HORS NOMENCLATURE</b>	
IMPLANTS, (limités à 3 implants par bénéficiaires et par an)	18 % du PMSS
Médecine douce ostéopathie, Acupuncture, Chiropractie **	40€ / séance maxi 3 /an /bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS / an / personne
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	3% PMSS
Sevrage Tabagique prescrit par un médecin	50 € / an / bénéficiaire
Assistance	oui

Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (plus de 18 ans)			
Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Remboursement en % PMSS par verre
Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	2,80 %
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2,80 %
		< à -10 ou > à +10	3,30 %
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	2,80 %
		< à -6 ou > à +6	2,80 %
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	2,80 %
		< à -6 ou > à +6	3,30 %
Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	4,30 %
		< à -4 ou > à +4	4,30 %
	Tout cylindre	de -8 à +8	4,30 %
		< à -8 ou > à +8	4,80 %

Remboursement maximum de l'institution par verre pour les enfants (jusqu'à 17 ans inclus)			
Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Remboursement en % PMSS par verre
Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	1,80 %
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	1,90 %
		< à -10 ou > à +10	1,90 %
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	1,80 %
		< à -6 ou > à +6	1,90 %
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	1,90 %
		< à -6 ou > à +6	2,30 %
Multifocaux	Sphérique	de -4 à +4	2,30 %
		< à -4 ou > à +4	2,30 %
	Tout cylindre	de -8 à +8	2,30 %
		< à -8 ou > à +8	2,30 %

**FR** : Frais réels

**BR** : Base de remboursement

**TM** : ticket modérateur

**PMSS** : plafond mensuel de la Sécurité sociale

**OPTAM / OPTAM - CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique. Elles remplacent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS).

**Conv** : Conventionné

\*limitation à 30 jours par année civile, pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale

\* maison de santé pour maladie nerveuses et mentales, l'indemnisation étant limitée à 30 jours par séjour

\*\* les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathe dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession

\*\* les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membre de l'Association Française de chiropractie (AFC)

\*\* les acupuncteurs doivent être inscrits au conseil de l'ordre des Médecins

## **Article 2**

### *Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Les dispositions définies au présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

### *Portée*

Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT-ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

## **Article 5**

### *Formalités*

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension après des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 18 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale  
IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection, l'amélioration**  
**et la conservation de l'habitat**  
**et associations pour la restauration immobilière)**

---

AVENANT DU 18 SEPTEMBRE 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 1990  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1950055M  
IDCC : 1278

---

Entre :

SOLIHA,

D'une part, et

CFDT ;

FEC FO ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire, les signataires ont décidé de modifier les dispositions l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 afin de le mettre en conformité avec la réglementation en vigueur et de réviser les taux de cotisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

*Garanties décès*

Afin de mettre la convention collective nationale des personnels PACT ARIM en conformité avec la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les dispositions suivantes sont ajoutées au sein d'un article 7 intitulé « Revalorisation Post Mortem » :

« En cas de décès, le capital garantie est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.



## Article 2

### *Révision des cotisations*

Les cotisations définies au sein de l'article 5 « Répartition des cotisations » de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 sont révisées comme suit à effet du 1<sup>er</sup> avril 2019 :

Prise d'effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

Ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 :

GARANTIES	TA	TB/TC
Décès	0.47 %	0.47 %
Frais d'obsèques	0.06 %	0.06 %
Rente Éducation	0.08 %	0.08 %
Incapacité de travail	1.28 %	2.61 %
Invalidité	0.32 %	0.54 %
Cotisation Totale	<b>2.21 %</b>	<b>3.76 %</b>

Ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

GARANTIES	TA	TB/TC
Décès	0.89 %	0.89 %
Décès accidentel	0.15 %	0.15 %
Frais d'obsèques	0.06 %	0.06 %
Rente Éducation	0.08 %	0.08 %
Rente de conjoint	0.28 %	0.28 %
Incapacité de travail	1.28 %	2.61 %
Invalidité	0.32 %	0.54 %
Cotisation Totale	<b>3.06 %</b>	<b>4.61 %</b>

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur.

## Article 3

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 18 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX**  
**DE L'UNION INTERSYNDICALE**  
**DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

AVENANT N° 03-2018 DU 23 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES NON CADRES

NOR : ASET1950049M  
IDCC : 405

Entre :

UNISSS Charenton,

D'une part, et

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de remplacer les grilles de salaires non cadre actuelles, soit les grilles des groupes A, B, C et D, par ces nouvelles grilles.

ANCIENNETÉ	GROUPE A	GROUPE B	GROUPE C	GROUPE D
1 <sup>re</sup> année	289	293	300	313
2 <sup>e</sup> année	289	293	307	322
3 <sup>e</sup> année	289	293	313	322
4 <sup>e</sup> année	292	299	320	341
5 <sup>e</sup> année	292	299	320	341
6 <sup>e</sup> année	297	304	329	364
7 <sup>e</sup> année	297	304	329	364
8 <sup>e</sup> année	302	316	341	385
9 <sup>e</sup> année	302	316	341	385
10 <sup>e</sup> année	302	316	354	407
11 <sup>e</sup> année	307	325	354	407
12 <sup>e</sup> année	307	325	354	414
13 <sup>e</sup> année	307	325	363	414

ANCIENNETÉ	GROUPE A	GROUPE B	GROUPE C	GROUPE D
14 <sup>e</sup> année	317	335	363	414
15 <sup>e</sup> année	317	335	363	438
16 <sup>e</sup> année	317	335	373	438
17 <sup>e</sup> année	328	343	373	438
18 <sup>e</sup> année	328	343	373	451
19 <sup>e</sup> année	328	343	393	451
20 <sup>e</sup> année	328	343	393	451
21 <sup>e</sup> année	341	352	393	475
22 <sup>e</sup> année	341	352	415	475
23 <sup>e</sup> année	341	352	415	475
24 <sup>e</sup> année	341	352	415	475
25 <sup>e</sup> année	350	365	445	501
26 <sup>e</sup> année	350	365	445	501
27 <sup>e</sup> année	350	365	445	501
28 <sup>e</sup> année	350	365	445	501
29 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
30 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
31 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
32 <sup>e</sup> année	354	374	461	536
33 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
34 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
35 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
36 <sup>e</sup> année	366	387	474	550
37 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
38 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
39 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
40 <sup>e</sup> année	375	397	487	563
41 <sup>e</sup> année	384	406	503	579
42 <sup>e</sup> année	384	406	503	579

Cet avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Charenton-le-Pont, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3385

Convention collective nationale

IDCC : 3220. – **PERSONNEL DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

---

AVENANT N° 1 DU 13 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950050M

IDCC : 3220

Entre :

FNOPH,

D'une part, et

CGT SP ;

FSPSS FO ;

INTERCO CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la parution de l'arrêté d'extension du 20 avril 2018 de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat du 6 avril 2017 au *Journal officiel* du 26 avril suivant, les organisations syndicales représentatives et la fédération des offices publics de l'habitat de la branche professionnelle se sont entendues pour réviser par le présent avenant certaines dispositions de plusieurs de ses chapitres afin de tenir compte des observations formulées dans le cadre de son extension.

À cette occasion, elles ont également souhaité en réviser le chapitre X relatif aux engagements de négociations futures.

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

*Substitution de la notion de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à la notion de commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPNNI)*

1.1. L'article 1<sup>er</sup> du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat est ainsi modifié :

« Article 1<sup>er</sup>

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

### 1.1. Rôle de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des offices publics de l'habitat est l'instance de négociation des accords collectifs nationaux pour les offices, mission en vertu de laquelle elle se réunit au moins 3 fois par an s'agissant des négociations obligatoires de branche et définit un calendrier de négociations. Elle est de plus chargée de suivre l'application de la présente convention et des accords collectifs nationaux dans les offices publics de l'habitat dans les conditions définies par le code du travail. À ce titre, elle assure le rôle de commission paritaire de suivi des classifications et rémunérations dans les conditions prévues au titre III du décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008, et sur la base du bilan global des classifications prévu à l'article 9 de ce décret.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a notamment pour rôle d'exercer les compétences de la commission d'interprétation de la présente convention et des accords collectifs nationaux (art. L. 2232-9 du code du travail), sur saisine des organisations syndicales de la fédération des offices publics de l'habitat, ainsi que de l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail).

Elle a également pour rôle de recevoir les accords d'entreprise afin notamment d'établir le rapport annuel d'activité sur les accords visés à l'article L. 2232-9 du code du travail, versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 de ce même code.

Pour l'exercice de ces missions, elle peut constituer des sous-commissions paritaires spécialisées.

Elle représente la branche dans l'appui aux offices et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'assure également de la conformité de la présente convention collective nationale et de ses avenants aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et examine l'opportunité d'intégrer en son sein les mesures qui ont été négociées dans les différents accords de branche, conformément au chapitre XI.

Elle peut plus largement se saisir de toutes les questions auxquelles les parties signataires de la présente convention s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour le personnel et les offices publics de l'habitat.

### 1.2. Composition de la commission et modalités de décision

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée des représentants des employeurs désignés par la fédération nationale des offices publics de l'habitat et des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

La représentation des salariés est constituée à raison de trois membres titulaires et deux membres suppléants par organisation syndicale. La représentation des employeurs comporte autant de membres titulaires et suppléants que l'ensemble de la représentation des salariés.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des suffrages exprimés, chaque organisation syndicale disposant d'une voix et la représentation des employeurs d'autant de voix en nombre.

Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission à titre consultatif, et participent aux votes en l'absence des membres titulaires.

### 1.3. Règlement intérieur

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dispose d'un règlement intérieur qui détermine l'organisation de ses travaux.

### 1.4. Interprétation de la convention et procédure de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la présente convention et de ses avenants ainsi que des accords collectifs nationaux applicables dans les offices.

Ainsi, elle peut être saisie par toute organisation syndicale représentative ou à défaut par les élus du personnel de chaque office public de l'habitat, par le directeur général de l'office public de l'habitat ou son représentant mandaté par lui, de l'examen de toute difficulté d'ordre individuel ou collectif résultant de l'application de ces dispositions une fois épuisés tous les moyens pour concilier les parties.

La demande sera adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Une copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission par le secrétariat. Cette lettre devra exposer succinctement la question posée ou le différend constaté.

Pour toute saisine d'une question d'interprétation, la commission examine préalablement la recevabilité de la saisine. Dès lors qu'elle est saisie dans un délai d'au moins 15 jours avant la réunion programmée, la commission évoque sa recevabilité lors de ladite réunion.

La commission statue dans un délai de 3 mois maximum à partir de la date de réception de la demande d'interprétation.

Une délibération interprétative ou un procès-verbal de conciliation/non-conciliation est établi à l'issue de la réunion. La fédération des offices publics de l'habitat s'assurera de la diffusion de cette information auprès des offices.

Les membres de l'une ou l'autre des délégations peuvent siéger à une réunion ayant à examiner une demande d'interprétation émanant de leur office mais ne participent pas au vote.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. »

1.2. À l'alinéa 3 de l'article 3.1 du point I du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif à l'observatoire de la négociation collective de la branche, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.3. Aux alinéas 3 et 4 de l'article 4.1.3 du point VIII du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif aux autorisations spéciales d'absence complémentaires, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.4. À l'alinéa 4 du chapitre IV de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif au temps de travail, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.5. À l'alinéa 1 de l'article 8.1 du chapitre V de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif au suivi des accords d'intéressement au niveau national, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.6. À l'article 8 point II du chapitre VI de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif au suivi de gestion spécifique des accords de prévoyance complémentaire, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.7. Aux alinéas 5 et 6 du sous-chapitre I du chapitre IX de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif à l'égalité professionnelle, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.8. À l'alinéa 1 du point I du chapitre XI de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif à la commission de suivi de ladite convention, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

1.9. À l'alinéa 1 du point III du chapitre XI de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif au traitement des demandes des organisations syndicales de salariés représentatives, la notion de « commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPNNI) » est remplacée par celle de « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

## **Article 2**

### *Suppression de la référence aux négociations sur le contrat de génération*

À l'article 2 du point IV du chapitre II de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif aux négociations annuelles obligatoires d'entreprise, la phrase « cette négociation peut également porter sur le contrat de génération » est supprimée.

À l'article 1.2 du sous-chapitre III du chapitre III de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat relatif à l'obligation de négocier en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, dans la phrase « d'autres thématiques peuvent être ajoutées à titre facultatif, dont le contrat de génération », la référence au contrat de génération est supprimée.

## **Article 3**

### *Précision concernant la pénalité financière en cas de non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

Après la première phrase de l'alinéa 6 du sous-chapitre VI du chapitre III relatif à la pénalité due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il est ajouté la phrase suivante : « L'intégralité de la somme correspondante est versée au Trésor public ».

## **Article 4**

### *Suppression des dispositions relatives à l'articulation des dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise sur le congé de formation syndicale*

L'article 3 du sous-chapitre II du chapitre VIII de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat portant sur le congé de formation syndicale selon lequel « les dispositions du présent sous-chapitre II ne pourront donner lieu à des dérogations par accord d'entreprise, dans un sens moins favorable aux salariés » est supprimé.

## Article 5

### *Suppression des dispositions relatives à l'ordre public conventionnel / Modification des dispositions relatives à l'articulation des dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise*

L'article 2 du point I du chapitre XII de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat portant sur l'ordre public conventionnel selon lequel « les parties signataires actent leur volonté de qualifier au titre de l'ordre public conventionnel conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail les dispositions de la présente convention collective nationale, dont celles issues du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 dans l'hypothèse de la modification dans un sens moins favorable au personnel ou de l'abrogation de ce décret » est remplacé par « les parties signataires actent leur volonté de rendre impératives les dispositions de la présente convention collective nationale, dont celles issues du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 dans l'hypothèse de la modification dans un sens moins favorable au personnel ou de l'abrogation de ce décret, relevant de l'article L. 2253-2 du code du travail ».

Le titre de l'article 2 du point I du chapitre XII de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat intitulé « Ordre public conventionnel » est remplacé par « Articulation des dispositions de la convention collective nationale de branche et des dispositions conventionnelles d'entreprise ».

Le titre du point I du chapitre XII de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat intitulé « L'entrée en vigueur de la convention et l'ordre public conventionnel » est remplacé par « L'entrée en vigueur de la convention et son articulation avec les dispositions conventionnelles d'entreprise ».

## Article 6

### *Modification des dispositions conventionnelles relatives aux engagements de négociations futures*

L'article 1<sup>er</sup> du chapitre X de la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat portant sur les thèmes de négociations est ainsi modifié :

Les parties signataires de la présente convention conviennent de poursuivre les négociations visant à la révision des accords de branche portant sur la classification des emplois et les rémunérations de base, et sur l'égalité professionnelle.

À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, les parties signataires conviennent d'engager des négociations au niveau de la branche sur les thèmes suivants :

- la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) incluant les dispositions dans le cas des regroupements et fusion d'offices publics de l'habitat dans un délai de 6 mois ;
- le temps de travail dans un délai de 9 mois ;
- la qualité de vie au travail (incluant la pénibilité et les conditions de travail, les risques psychosociaux, le stress, le droit à la déconnexion et le télétravail) dans un délai de 12 mois ;
- le contenu spécifique de la base de données économiques et sociales et les modalités d'application dans les offices publics de l'habitat dans un délai de 15 mois ;
- la couverture complémentaire relative aux frais de santé, dans le cadre de la réglementation en vigueur sur les contrats dits solidaires et responsables dans un délai de 18 mois.

Les parties signataires rappellent l'importance de réaliser, en amont de l'engagement de ces négociations, un diagnostic préalable sur chacun des thèmes susvisés au niveau de la branche, prenant notamment en compte les pratiques existant au sein des offices publics de l'habitat, afin de permettre de déterminer les enjeux propres à la branche et ainsi de définir les mesures les plus appropriées.



## **Article 7**

### *Application dans les offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux offices publics de l'habitat de moins de 50 salariés comme à ceux d'au moins 50 salariés.

Dès lors que la plupart des offices publics de l'habitat disposent aujourd'hui d'un effectif d'au moins 50 salariés (soit 85 % des 253 offices existants au 1<sup>er</sup> janvier 2018) et que les évolutions résultant de la loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique tendent à imposer le regroupement ou la fusion des offices de petites tailles avec ceux de plus grande envergure, les Parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux offices de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

## **Article 10**

### *Clauses de suivi et de rendez-vous*

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

## **Article 11**

### *Modalités de révision et de dénonciation*

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat.

## **Article 12**

### *Demande d'extension*

L'extension du présent avenant sera sollicitée auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

**ACCORD DU 15 JUIN 2018**  
**RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE 2018**

NOR : ASET1950058M  
IDCC : 2089

Entre :

UIPP ;

UFC,

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;

- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## Article 2

### *Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 3

### *Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018*

	SALAIRES MINIMA MENSUELS (pour 151,67 heures)
<b>Ouvriers de fabrication</b>	
125	1 499 €
135	1 505 €
145	1 510 €
155	1 514 €
165	1 540 €
175	1 553 €
190	1 577 €
<b>Ouvriers d'entretien</b>	
145	1 510 €
165	1 540 €
175	1 553 €
195	1 623 €
205	1 697 €
225	1 740 €
<b>Employés et techniciens</b>	
125	1 499 €
145	1 510 €
155	1 514 €
175	1 553 €
185	1 564 €
205	1 697 €
240	1 809 €
280	2 087 €
325	2 313 €

	SALAIRES MINIMA MENSUELS (pour 151,67 heures)
<b>Agents de maîtrise</b>	
190	1 577 €
220	1 729 €
250	1 873 €
290	2 114 €
335	2 373 €
<b>Cadres</b>	
300	2 138 €
370	2 596 €
450	3 124 €
540	3 716 €
650	4 449 €
800	5 395 €

#### **Article 4**

##### *Dispositions diverses*

#### **Article 4.1**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4.2**

##### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

#### **Article 4.3**

##### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

Convention collective nationale  
IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

Brochure n° 3317

Convention collective nationale  
IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS  
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À LA NÉGOCIATION D'UNE CONVERGENCE DES BRANCHES  
NOR : ASET1950060M  
IDCC : 2111, 2395

---

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM ;

SPAMAF,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier à plus d'un titre.

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi. D'une part, il s'exerce dans un lieu spécifique : le domicile de l'employeur ou du salarié ou encore au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM). D'autre part, il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

La singularité de la relation d'emploi entre un particulier employeur et son salarié a pleinement été prise en compte par le droit du travail : l'article L. 7221-1 du code du travail consacre une définition légale du particulier employeur qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Exclues des dispositifs législatifs et réglementaires, les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont innové des dispositifs permettant d'adapter les dispositions légales à ce secteur singulier essentiellement par le dialogue social et l'extension d'accords paritaires majeurs autour de la création et de la sécurisation des droits des salariés, la responsabilisation des employeurs et leur capacité de mutualisation en vue de maintenir un haut degré de solidarité et donc d'accès aux droits.

Cette singularité s'exprime dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches assistants maternels et Salariés du particulier employeur qui a notamment permis la conclusion de plusieurs accords interbranches.

Les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile entre particuliers entendent poursuivre la démarche initiée en engageant dans le cadre du conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), une méthode en vue d'évaluer la faisabilité d'une convergence des branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur. Ces deux branches, correspondent à deux conventions collectives nationales distinctes :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif de préparer la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

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

### *Objet de l'accord de méthode*

Le présent accord de méthode a pour objet de préciser notamment :

- l'ordonnancement des négociations et les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- les différentes étapes d'une convergence des conventions collectives nationales afin de déterminer l'architecture des futurs dispositifs conventionnels ;
- le calendrier des négociations.

## **Article 2**

### *Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) interbranches*

Afin d'aborder les négociations de convergence des conventions collectives dans un cadre respectueux des obligations légales résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident de mettre en place une CPPNI interbranches.

Cette CPPNI interbranches aura ainsi vocation en tant qu'organe de gouvernance des deux branches et instance du dialogue social interbranches à servir de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont titulaires.

Les partenaires sociaux conviennent donc de négocier un accord en vue de la constitution de cette CPPNI interbranches. Cet accord déterminera la composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement de la CPPNI.

## Article 3

### *Grands principes qui vont guider les travaux*

#### 3.1. Prise en compte de la singularité du secteur

Les partenaires sociaux s'accordent sur les éléments constitutifs du secteur et de sa singularité :

- sa population salariée caractérisée par le multi-emploi, multi-salariat, et multi-métiers ;
- le volume d'employeurs (un salarié pour trois employeurs en moyenne) ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : l'assistant maternel exerce, à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels, une activité réglementée par un statut particulier, tandis que pour toutes les autres situations d'emploi à domicile, il s'agit de celui de l'employeur ;

et s'appuient pour cela sur un corpus spécifique et homogène de règles applicables construit notamment pour répondre aux singularités du secteur définies à l'article L. 7221-1 du code du travail tels que les accords interbranches.

En 2013, dans chacune des deux branches, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif à la prévoyance, créant un fonds d'action sociale. En matière de santé au travail, un accord-cadre interbranches a été conclu en 2016, il définit les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs. Notons également la création en 2014, du conseil national paritaire du dialogue social, instance structurante aux deux branches, qui initie la mise en œuvre de commissions paritaires territoriales, cadre du dialogue social territorial adapté à la singularité de l'emploi à domicile entre particuliers, et la signature en 2017, d'un accord interbranches portant création d'un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED).

Ce corpus se caractérise notamment par :

- l'attachement de droits sociaux conventionnels directement aux salariés, quels que soient le nombre d'employeurs et d'emplois ;
- l'exercice des responsabilités d'employeurs attachés au statut de particulier employeur non professionnel, non marchand et non lucratif, à un « employeur relais » dans toutes les situations où ce mandat est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre la démarche initiée et mener les travaux de convergence de branches en tenant compte de la singularité du secteur afin que les textes en résultant soient adaptés aux spécificités des branches.

#### 3.2. Pérennité et développement des emplois

L'emploi dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur doit se développer sur un marché fragilisé par la crise et fortement dépendant des différentes politiques publiques qui l'impactent. Ainsi il doit faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées. En effet, le secteur en cas de pénurie d'emplois relevant de l'une ou l'autre des 2 branches risque d'être confronté au retour du travail non déclaré.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de renforcer leur action en vue de pérenniser et développer les emplois déclarés du secteur.

#### 3.3. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : un secteur attractif et d'avenir

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement.

Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étrangers ou tout simplement intéressées par vocation.

L'emploi d'assistant de vie répond aux grands enjeux du vieillissement de la population et sera le plus créateur d'emploi à très court terme. Celui d'employé familial, ou encore la garde d'enfants, et les assistants maternels permettent de répondre aux besoins des ménages actifs, ils contribuent à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

L'engagement du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, doit perdurer et sera inévitablement renforcé à travers la convergence de la branche des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Le secteur dispose d'atouts renforçant son attractivité :

- une politique de professionnalisation des salariés activement menée par les CPNEFP des branches a pour objectif de :
  - permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
  - développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés et montée en qualification et professionnalisation ;
  - adapter les compétences des salariés ;
  - sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- la reconnaissance des métiers à travers la nouvelle grille de classification des emplois et la création de nouveaux emplois repères correspondant aux nouveaux besoins des particuliers employeurs ;
- la mise en place d'un dispositif innovant en matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés et de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux entendent renforcer ces actions favorisant l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en créant notamment de nouveaux dispositifs.

Ainsi, pour permettre notamment aux salariés de disposer de leurs droits sociaux conventionnels de manière individualisée, simplifiée et efficiente notamment en matière de formation professionnelle et de santé au travail, seul un « guichet unique » paritaire est aujourd'hui susceptible d'en assurer la gestion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux des branches assistants maternels et salariés du particulier employeur pourraient créer par accord interbranches ce « guichet unique » pour assurer la gestion des droits sociaux conventionnels attachés aux salariés. Également, « Employeur relai », pour le compte des particuliers employeurs, il prendrait en charge le paiement des salaires aux salariés. Il pourrait déléguer la gestion spécifique de chacun des droits sociaux et responsabilités d'employeur à des sections dédiées en fonction des droits sociaux conventionnels notamment OGN « Santé » et OGN « Professionnalisation ».

### 3.4. Cadre structurant et sécurisant pour les salariés et les particuliers employeurs

En s'appuyant sur un dialogue social toujours plus constructif et novateur, les partenaires sociaux entendent doter le secteur d'un cadre social structurant garantissant, préservant les droits sociaux des salariés des deux branches et sécurisant la relation de travail.

Pour ce faire les partenaires sociaux s'appuieront sur les différents accords conclus en interbranches.

## Article 4

### *« Cible » : la convergence des branches*

L'objectif final des travaux de convergence des branches est d'aboutir à l'architecture des futurs dispositifs conventionnels. En effet, la notion de convergence des deux conventions collectives



n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles. Ainsi, une approche visant à définir d'une part un socle de dispositions communes et d'autre part le maintien de dispositions conventionnelles relevant des spécificités propres à chacune des deux branches, pourra être envisagée.

Les travaux de convergence des branches offrent une réelle opportunité de :

- consolider la représentativité du secteur ;
- faire valoir les enjeux d'un secteur pris dans sa globalité ;
- rendre les dispositions conventionnelles plus lisibles et visibles et finaliser les travaux de réécriture pédagogique des dispositions conventionnelles déjà engagés dans les 2 branches.

#### 4.1. Représentativité et poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile

La convergence des branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur permettra de consolider la représentativité du secteur et enrichir le dialogue social. Par ailleurs, cela permettra de renforcer le poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile (globalisation des effectifs salariés et PE) face aux pouvoirs publics au niveau national et territorial et faire bénéficier l'ensemble des salariés du secteur de droits sociaux équivalents.

#### 4.2. Besoin de simplification, de modernisation de l'écriture de lisibilité et d'actualisation des textes

Les partenaires sociaux souhaitent profiter de ces travaux pour simplifier et moderniser la rédaction des dispositions conventionnelles afin d'offrir une meilleure lisibilité.

Par ailleurs, l'évolution de la législation en matière de droit social implique la réécriture de certaines dispositions conventionnelles, pour ce faire, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux de réécriture pédagogique engagés dans les 2 branches.

### Article 5

#### *Scénario de convergence en 2 phases*

La convergence des branches se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique d'analyse comparée des dispositions conventionnelles de chacune des conventions collectives nationales ;
- une seconde phase visant à déterminer quelle pourrait être l'architecture des futurs dispositifs conventionnels.

#### 5.1. Phase 1

L'analyse comparée des deux conventions collectives mettra en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes (mais non spécifiques) et les spécificités propres à chaque branche.

Cette première phase est une phase technique qui n'implique à ce stade aucune révision des textes conventionnels.

#### 5.2. Phase 2

À partir de cette analyse comparée, les partenaires sociaux établiront un projet de table des matières des futurs dispositifs conventionnels.

À l'issue de cette 2<sup>e</sup> phase, les partenaires sociaux entameront les négociations en vue de la construction des nouveaux dispositifs conventionnels.

#### 5.3. Mise en place d'une « commission technique paritaire de convergence »

Conscients des objectifs ambitieux des enjeux politiques très forts d'un projet de convergence des branches, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision

prospective, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire inter-branché chargée de mener les travaux de convergence dans le cadre des phases 1 et 2 telles que définies aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord. À ce titre, sa durée d'existence est liée aux travaux de convergence.

La commission pourra être accompagnée en tant que de besoin dans cette démarche par tout expert.

La commission technique paritaire de convergence sera constituée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre de représentants de la FEPPEM égal à l'ensemble des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

#### 5.4. Calendrier des travaux

La première phase des travaux débute à compter de la signature du présent accord pour une durée de 6 à 9 mois.

La phase 2 d'une durée de 6 à 9 mois, débute à l'issue de la phase 1.

Les partenaires sociaux se réuniront selon un calendrier qu'ils définiront au démarrage des travaux.

### Article 6

#### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

### Article 7

#### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale  
IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : *ASET1950054M*  
IDCC : 1555

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2232-9 du code du travail issu de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », rend obligatoire la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau des branches professionnelles, par accord collectif.

Le rôle de cette commission est essentiellement la négociation des conventions et accords collectifs de branche, socle indispensable au développement équilibré des entreprises et à la responsabilité sociale de ses acteurs. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociation obligatoire au niveau de la branche telles que prévues aux articles L. 2232-5-1, 1° du code du travail ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Les missions dévolues à cette commission définies par la loi étaient déjà mises en œuvre par la branche à travers d'autres commissions. Il est proposé, au travers de cet accord, d'articuler les dispositions générales de la convention collective nationale « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » aux dispositions qu'offre la loi du 8 août 2016.

Cette articulation sera renforcée par l'application de l'article L. 2222-3 du code du travail donnant l'obligation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir le calendrier des négociations.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

## **Article 2**

### *Composition des différentes commissions*

La composition des commissions est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : au maximum 6 représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Pour mener ses missions, elle est organisée en différentes commissions :

- commission nationale paritaire d'interprétation : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
- commission sociale paritaire (CSP) : au maximum 6 représentant(e)s par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
- commission paritaire technique : ou dénommée groupe de travail technique : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche ;
- commission nationale paritaire de conciliation : au maximum deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant(e)s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

## **Article 3**

### *Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

#### **Article 3.1**

##### *Mission d'intérêt général de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail et l'article 32 des dispositions générales de la convention collective, une CPPNI est instituée, et ses missions définies en articulation avec les commissions déjà existantes au sein de la branche.

Les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

- la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- la CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salarié(e)s et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Il contient également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment : les classifications, la promotion de la mixité des emplois, l'établissement des CQP, les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le rapport annuel doit aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises de la branche ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps), sous forme numérique, à l'observatoire paritaire de la négociation collective institué par le présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail, à l'adresse : [accords@lunionccn.com](mailto:accords@lunionccn.com) ou par courrier à l'adresse suivante : L'UNION, CPPNI, 11, rue des messageries, 75010 Paris.

Cet observatoire est également destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus au sein de la branche pour la mise en œuvre d'une disposition législative (accords signés et anonymisés).

Il est convenu que le secrétariat de L'UNION transmette par courriel aux organisations syndicales les accords d'entreprise au fur et à mesure de leur envoi par les entreprises de la branche.

Des informations complémentaires peuvent être demandées aux entreprises afin de développer qualitativement et/ou quantitativement le rapport annuel de branche. Le cas échéant, les entreprises doivent y répondre.

La CPPNI, via le secrétariat de L'UNION, accuse réception des conventions et accords transmis.

## **Article 3.2**

### *Mission d'examen et de négociation*

Les parties signataires conviennent de confier à la commission sociale paritaire (CSP) les missions d'examen et de négociation de la CPPNI. Conformément à l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37), le rôle de la commission sociale paritaire (CSP) est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la convention collective nationale, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toute disposition régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la convention collective nationale.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salarié(e)s signataire de la convention collective nationale, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15<sup>e</sup> et le 30<sup>e</sup> jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

La CSP peut être précédée d'une commission paritaire technique – ou dénommée groupe de travail – afin de préparer un thème particulier requérant un travail de réflexion et de construction significatif, et de proposer un projet d'accord qui sera discuté et négocié en CSP.

La décision de mettre en place une commission paritaire technique et le nombre de réunions de cette commission sont convenus dans le cadre d'un accord de méthode par thème étudié.

Le nombre de commission paritaire technique ne s'impute pas sur le nombre de réunions minimal de la CPPNI.

### **Article 3.3**

#### *Mission d'interprétation*

Les parties signataires conviennent de confier à la commission nationale paritaire d'interprétation, définie à l'article 34 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 38), les missions d'interprétation de la CPPNI.

Celle-ci peut rendre un avis à la demande notamment d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également rendre un avis à la demande soit d'un employeur d'une entreprise de la branche, soit d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la convention collective. Si l'avis n'est pas unanime, il n'a pas force de décision.

La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties signataires instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

### **Article 3.4**

#### *Mission de conciliation*

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux missions de la CPPNI les missions de conciliation prévues dans le cadre de la commission nationale paritaire de conciliation, définie à l'article 35 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 39).

Son rôle est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la convention collective nationale.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Elle peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

### **Article 4**

#### *Autorisation d'absence et temps de préparation*

#### **Article 4.1**

##### *Autorisation d'absence*

L'article 4 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 5), souligne le mode de gestion des autorisations d'absence. Il s'applique notamment à l'ensemble des commissions de cet accord pour la durée des réunions.

## **Article 4.2**

### *Temps de préparation*

a) Le temps de préparation des réunions de la commission sociale paritaire, prévu à l'article 2 de l'avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux, est intégré à ce présent accord. Ainsi le maintien de salaire prévu à l'article 4 paragraphe 2 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 5, paragraphe 2) est limité à 1 journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Lorsqu'une réunion paritaire doit se tenir durant 1 journée pleine, chaque représentant(e) des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche bénéficie d'un temps de préparation d'une durée d'une journée la veille de la réunion.

b) Il est ajouté aux dispositions existantes de l'article 4 précité un temps de préparation pour les réunions de la commission sociale paritaire mentionnée à l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37) au bénéfice des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans la branche.

Ce temps de préparation représente 10 jours par an par organisation syndicale de salarié(e)s représentative au niveau de la branche.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- le temps de préparation doit être pris par demi-journée ou journée par chaque représentant(e) concerné(e) ;
- le temps de préparation par organisation syndicale de salarié(e)s représentative (soit maximum 10 jours par an) fait l'objet d'un décompte par le moyen d'une auto-déclaration des représentant(e)s en ayant bénéficié ; cette dernière est formalisée dans la feuille d'émargement de chaque CSP. Un(e) représentant(e) qui ne participerait pas à une CSP mais qui aurait pour autant utilisé du temps de préparation pourra envoyer son auto-déclaration par courriel auprès du secrétariat de L'UNION. Les feuilles d'émargement et auto-déclaration sont envoyées par le secrétariat de L'UNION aux entreprises respectives des représentant(e)s pour gérer le temps de travail et les notes de frais.
- le temps de préparation n'est pas reportable d'une année sur l'autre ;
- les notes de frais, c'est-à-dire déplacement, repas et/ou hébergement, liées au temps de préparation sont remboursées uniquement si ce temps a été organisé la veille de la réunion de CSP. Si le temps de préparation n'a pas lieu la veille de la CSP ou s'il est organisé à tout moment grâce aux technologies de communication et d'information, alors il n'y a pas de remboursement de note de frais.

## **Article 4.3**

### *Traitement des autorisations d'absence*

L'ensemble de ces autorisations d'absence s'entend comme du travail effectif. À ce titre, les entreprises doivent notamment respecter la législation en vigueur relative au temps de repos.

## **Article 5**

### *Remboursement de frais*

Les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux sont remplacées par les dispositions suivantes :

- les frais de déplacement des représentant(e)s des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche sont remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs. Ce remboursement est effectué sur la base du montant réel du transport utilisé. Tous les modes de transport sont admis dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres modes de transport devant rester une exception ;



- les frais de repas et d'hébergement engendrés sont remboursés sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs. Ce remboursement est plafonné aux tarifs URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieur à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail ou à la politique de remboursement de frais de l'entreprise à laquelle appartient le salarié(e) concerné(e) si elle est plus favorable ;
- conformément à la législation en vigueur, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salarié(e)s, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salarié(e)s d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

## **Article 6**

### *Calendrier des réunions*

Les dispositions de l'article 33 des dispositions générales de la convention collective nationale (anciennement art. 37) sont complétées comme suit :

La CPPNI est réunie au minimum trois fois par an sur :

- les thématiques légalement obligatoires ;
- d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche ou des organisations syndicales d'employeurs.

La commission sociale paritaire se réunit au minimum 6 fois par an.

Les réunions font l'objet d'un calendrier annuel.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche.

## **Article 8**

### *Révision de l'accord*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.



La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

## **Article 9**

### *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

## **Article 10**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales  
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

---

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950059M  
IDCC : 731, 1383

---

Entre :

FFQ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 0731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait jusqu'alors l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article III ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## I. – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 0731).

## II. – Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

### 2.1. Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

#### 2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

#### 2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### 2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

#### 2.1.4. Conciliation et règlement des conflits individuels et collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par les conventions, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

## 2.2. Composition et fonctionnement

### 2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collège « employeur » dont le nombre de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres de commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

### 2.2.2. Fonctionnement

#### 2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois, seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence ou d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

#### 2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

#### 2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;

- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés liés par les conventions collectives ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

#### 2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le Secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

### 2.3. Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

#### 2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ - CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : [secretariat@ffq-france.org](mailto:secretariat@ffq-france.org)

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprises conclus en l'absence de délégué syndical, par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail, article L. 2232-22).

### 2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche.

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

### III. – Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

#### 3.1. Droit de s'absenter

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

#### 3.2. Maintien du salaire

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant à ces réunions qui seraient en congés ou en repos pourront récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

#### 3.3. Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à 2 représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour laquelle ils siègent.



Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

### 3.4. Indemnisation des frais de déplacement

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative de la branche et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas de midi : dans la limite de 5 fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de 7 fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit déjeuner) : dans la limite de 30 fois le minimum garanti ;
- transports :
  - train : dans la limite du tarif 2<sup>e</sup> classe SNCF, plus transports en commun ;
  - parking (gare de départ) : frais réels ;
  - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
  - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2<sup>e</sup> classe plus 25 fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

## IV. – Dispositions finales

### 4.1. Dispositions diverses

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise ;
- de l'article 31 de la convention collective nationale des cadres ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

### 4.2. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

### 4.3. Dépôt et extension

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales  
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

---

AVENANT DU 25 OCTOBRE 2018  
VISANT À COMPLÉTER L'AVENANT DU 25 JUIN 2008 RELATIF À L'INSERTION  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1950057M  
IDCC : 731, 1383

---

Entre :

FFQ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont conclu le 25 juin 2008 un accord relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2018 relative au renforcement de la négociation collective a prévu qu'en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment, lorsqu'une convention ou un accord de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article 16 I et II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a par ailleurs précisé qu'en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handi-

capés notamment, les accords professionnels conclus sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissements, continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

C'est pourquoi, les parties ont décidé de se réunir afin de confirmer l'interdiction faites aux accords d'entreprise ou d'établissement de prévoir des clauses dérogatoires à l'avenant du 25 juin 2008, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

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

Les parties confirment la portée des stipulations du chapitre V 1. de l'avenant du 25 juin 2008 relatives à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger, si ce n'est afin de prévoir des garanties au moins équivalentes, en tout ou partie aux dispositions de l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

#### **Article 2**

L'ensemble des dispositions de l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées demeure inchangé.

#### **Article 3**

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche).

#### **Article 4**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

#### **Article 5**

Le présent avenant, comme l'avenant auquel il s'intègre, est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale  
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels,**  
**associations d'accueil de jeunes enfants,**  
**associations de développement social local)**

---

AVENANT N° 10-18 DU 10 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1950048M  
IDCC : 1261

---

Entre :  
SNAEC SO,  
D'une part, et  
FSS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard de la parution de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et plus particulièrement sur la question de l'articulation entre l'accord d'entreprise, et les dispositions conventionnelles de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

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

*Hierarchie des normes*

Il est ajouté l'article 2.1.1.4 à l'article 2 du préambule :

« Article 2.1.1.4

*Sécurisation juridique*

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, dans la matière suivante, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 30 décembre 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 136 DU 25 OCTOBRE 2018  
RELATIF À LA PROROGATION DE LA DÉSIGNATION DE L'OPCA UNIFORMATION**

NOR : ASET1950061M  
IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

FNASS ;

F3C CFDT ;

USPAOC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de proroger la désignation de l'OPCA Uniformation pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2019, dans la mesure où Uniformation était à l'origine désigné jusqu'à la date limite de versement des contributions à la formation professionnelle assises sur les masses salariales 2018. Le présent avenant ne préjuge pas des dispositions qui seront négociées ultérieurement par les partenaires sociaux de la branche concernant son opérateur de compétences de rattachement dont l'agrément interviendra à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 2**

*Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation*

La désignation d'Uniformation prévue aux avenants n° 99 et 119 à la CCNS en tant qu'OPCA de la branche sport est prolongée jusqu'au 31 mars 2019.

En vertu de l'article n° 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel l'OPCA Uniformation bénéficiera d'un agrément provisoire en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.

### **Article 3**

#### *Prise d'effet et dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet dès sa date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

ACCORD N° 24 DU 6 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE D'OPÉRATION

NOR : ASET1950053M  
IDCC : 1909

Entre :  
FNOTSI ;  
Tourisme et territoires,  
D'une part, et  
FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le tourisme, en tant qu'activité transversale, s'inscrit de plus en plus dans le cadre d'actions culturelles et sportives, ces deux domaines participant de l'essence même du tourisme. Dans ce sens, le tourisme participe à de grands projets et événements structurants et au développement de filières techniques. Il devient donc nécessaire de se saisir de ces grands événements et de ces importantes manifestations sportifs et/ou culturels organisés dans notre pays et qui sont vecteurs de tourisme national et local.

Dans ce contexte, forts du savoir-faire et du professionnalisme des acteurs de la branche, les partenaires sociaux souhaitent saisir cette opportunité de développement de l'activité touristique et donc du développement des emplois attachés au tourisme.

Pour faciliter la mise en place de ces projets, les partenaires sociaux souhaitent bénéficier des dispositions de l'article 30 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 dont sont issus les articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail, par la mise en place du contrat à durée indéterminée d'opération.

Le présent accord fixe donc les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'une opération au sens des dispositions précitées.

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

### *Champ d'application, structures concernées*

Le présent accord est d'application directe et permet à tout organisme de tourisme relevant de la branche de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération dans les conditions ci-après définies.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux structures employant moins de 50 salariés.

Le nombre de contrats d'opération ne pourra pas excéder 10 % de l'effectif en ETP (équivalent temps plein) ; toutefois, toute structure de tourisme de moins de 20 salariés pourra solliciter une dérogation auprès de la CPPNI par courrier adressé au secrétariat de la CPPNI.

## **Article 2**

### *Activités concernées nécessaires à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'opération*

Les activités permettant de conclure un contrat à durée indéterminée d'opération sont définies de la façon suivante :

- les programmes initiés par une collectivité territoriale ou l'État et inscrits dans leur schéma de développement ;
- les projets collectifs thématiques portés par une ou plusieurs collectivités et/ou un ou plusieurs organismes de tourisme sur un ou plusieurs territoires ;
- les grands événements sportifs ou culturels de portée régionale, nationale ou internationale et non récurrents ;
- les programmes relevant d'appels à projets européens limités dans la durée.

## **Article 3**

### *Durée de la mission*

3.1. Le contrat à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée de l'opération.

3.2. En cas de prolongation de l'opération, le présent contrat fera l'objet d'un avenant dans les mêmes conditions.

3.3. En cas de prolongation de la mission, celle-ci ne pourra pas être proposée à nouveau à un autre salarié à l'exception du départ volontaire du salarié.

3.4. La mission ne pourra pas être inférieure à 18 mois ni excéder 60 mois.

## **Article 4**

### *Nature du contrat*

4.1. Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat à durée indéterminée d'une nature particulière dont les spécificités font l'objet du présent accord. Pour le reste, il est régi par les dispositions conventionnelles et légales relatives au contrat à durée indéterminée notamment s'agissant de la période d'essai.

4.2. Le contrat à durée indéterminée d'opération fait l'objet d'un contrat spécifique qui doit comporter les mentions suivantes :

- la nature de contrat à durée indéterminée d'opération ;
- l'activité concernée permettant sa conclusion ;
- la durée prévisible de la mission ;
- les contreparties objet du présent accord ;
- les modalités de rupture et la nature du licenciement.



4.3. Le nombre de contrat à durée indéterminée d'opération est limité à deux contrats par salarié dans la même structure.

## **Article 5**

### *Contreparties*

5.1. L'indice correspondant au poste est majoré de 10 % et fait l'objet d'une mention distincte et sur le bulletin de salaire sous la forme d'une « prime d'opération ».

5.2. La gratification annuelle de l'article 21 de la convention collective est versée *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

5.3. L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement applicable est majorée de 10 % et sera d'un montant minimal 1 mois de salaire brut quelle que soit la durée du contrat.

## **Article 6**

### *Garanties en termes de formation*

Au départ du salarié, le CPF fera l'objet d'un abondement dégressif de 20 % pour la 1<sup>re</sup> année, 15 % la 2<sup>e</sup> année et 10 % la 3<sup>e</sup> année.

## **Article 7**

### *Modalités d'information sur le terme de la mission*

7.1. Le salarié sera informé du terme de la mission 2 mois avant son terme.

7.2. Le CSE sera informé du terme de la mission dans les mêmes délais.

## **Article 8**

### *Modalités de rupture et procédure de licenciement*

8.1. La rupture du contrat d'opération intervient au terme de l'opération prévue contractuellement.

8.2. La rupture du contrat d'opération effectuée dans ces conditions repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture s'effectue dans le cadre de la procédure du licenciement pour motif personnel conformément aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

8.3. Le motif du licenciement est constitué par l'achèvement de l'opération pour laquelle il a été conclu.

8.4. Dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée, le salarié fera l'objet d'un licenciement dans les mêmes conditions, notamment quant aux garanties prévues par les articles 5.2 et 5.3 du présent accord et fera l'objet d'un préavis de 2 mois.

8.5. Dans tous les autres cas, hors licenciement pour faute, la rupture du contrat de travail avant le terme de l'opération ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement au sens de l'article 8.3.

8.6. Le salarié bénéficie d'une priorité à l'embauche pendant une durée de 12 mois suivant son licenciement pour tout poste à qualification et compétences identiques. En cas d'embauche, le salarié sera dispensé d'effectuer une période d'essai et bénéficiera de l'ancienneté résultant du CDI d'opération et conservera *a minima* son indice majoré comme indice d'embauche et tous les droits résultant de l'ancienneté notamment ceux relatifs aux conditions d'éligibilité.

## **Article 9**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

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

## **Article 10**

### *Adhésion*

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

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

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

## **Article 11**

### *Révision*

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 2 ans suivant sa prise d'effet après réunion de la commission de suivi.

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

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

## **Article 12**

### *Commission de suivi*

La CPPNI assurera le suivi des contrats conclus dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

Cette commission se réunira tous les 2 ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

## **Article 13**

### *Dénonciation*

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

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

## **Article 14**

### *Publication de l'accord*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3175

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME**

---

**AVENANT N° 26 DU 7 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT**

NOR : *ASET1950052M*

IDCC : 1909

Entre :

FNOTSI ;

Tourisme et territoires,

D'une part, et

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous par leur volonté d'aboutir au présent accord leur attachement non seulement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à un juste équilibre budgétaire des structures de tourisme lesquelles viennent de subir ou subissent encore les conséquences des fusions et regroupement engendrés par l'application de la loi Nôtre.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 6 décembre 2018.

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

### *Champ d'application et structures concernées*

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

## **Article 2**

### *Prise d'effet*

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 3**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Adhésion*

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

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

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

## **Article 5**

### *Publication*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 6**

### *Valeur du point d'indice*

6.1. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le point d'indice est augmenté de 0,5 % ; il est porté de 1,133 € à 1,138 € ;

6.2. Au 1<sup>er</sup> juillet 2019, le point d'indice est augmenté de 0,4 % ; Il est porté de 1,138 € à 1,142 € ;

## **Article 7**

### *Revalorisation des indices planchers des niveaux 1.1 et 1.2*

7.1. L'indice minimal du niveau 1.1 est porté de l'indice 1308 à l'indice 1360.

7.2. L'indice plancher correspondant au niveau 1.2 est porté de l'indice 1390 à l'indice 1430.

## **Article 8**

### *Revalorisation de la gratification annuelle de l'article 21*

Le montant de la gratification annuelle telle qu'elle résulte de l'article 21 de la convention collective est porté de 10 % à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle moyenne. Les autres dispositions de l'article 21 demeurent inchangées.

## Article 9

### *Grille des indices planchers et rémunérations*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : valeur du point à 1,138 €

ÉCHELON	INDICE	RÉMUNÉRATION
1.1	1 360	1 547,68 €
1.2	1 430	1 627,34 €
1.3	1 503	1 710,41 €
2.1	1 576	1 793,50 €
2.2	1 716	1 952,80 €
2.3	1 826	2 078 €
2.4	2 166	2 465 €
3.1	2 426	2 760,80 €
3.2	2 826	3 216 €
3.3	3 376	3 842 €

Au 1<sup>er</sup> juillet 2019 : valeur du point à 1,142 €

ÉCHELON	INDICE	RÉMUNÉRATION
1.1	1 360	1 553,12 €
1.2	1 430	1 633,06 €
1.3	1 503	1 716,43 €
2.1	1 576	1 799,80 €
2.2	1 716	1 959,70 €
2.3	1 826	2 085,30 €
2.4	2 166	2 473,60 €
3.1	2 426	2 770,50 €
3.2	2 826	3 227,30 €
3.3	3 376	3 855,40 €

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/03

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Entreprises du paysage : avenant n° 22 du 5 octobre 2018 .....</b>	<b>93</b>

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

AVENANT N° 22 DU 5 OCTOBRE 2018

NOR : AGRS1997001M

IDCC : 7018

Entre :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et paysagers CNATP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement aux articles 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	TAUX HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
O.1	10,17	1 542,48
O.2	10,20	1 547,03
O.3	10,30	1 562,20
O.4	10,51	1 594,05
O.5	10,90	1 653,20
O.6	11,40	1 729,04
E.1	10,17	1 542,48
E.2	10,20	1 547,03



POSITION	TAUX HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
E.3	10,62	1 610,74
E.4	11,28	1 710,84

## Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
TAM.1	1 935
TAM.2	2 030
TAM.3	2 175
TAM.4	2 358

## Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres, chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C	32 000
C 1	36 895
C 2	36 895
C 3	38 590
C 4	39 750
C 5	42 450
D	D'un commun accord

## Article 4

*Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 15 décembre 2018.

À défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

– le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 5 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190030-000219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---