

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° 2019/06 DU 23 FÉVRIER 2019

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 06

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/06

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Bâtiment (ouvriers [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 4 du 25 juin 2018 à l'accord du 25 janvier 1994 portant organisation de la négociation collective	4
Enseignement privé indépendant : avenant n° 44 du 28 novembre 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective.....	7
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 46 du 4 octobre 2018 portant modifications des dispositions relatives à la commission paritaire nationale de négociation et à la CPNICV	9
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 130 du 1 ^{er} janvier 2018 à l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.....	13
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 131 du 12 novembre 2018 à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme.....	15
Golf : avenant n° 72 du 6 décembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective	18
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant du 18 octobre 2018 relatif à la modification du titre de la convention.....	23
Hôtels, cafés, restaurants : accord du 19 décembre 2018 relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière.....	25
Huissiers de justice (personnel) : accord du 8 novembre 2018 relatif aux modalités de négociation	31
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 77 du 21 novembre 2018 modifiant l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel cadre.....	36
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 78 du 21 novembre 2018 modifiant l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	39
Mannequins (agences) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019	42
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 01-2019 du 23 novembre 2018 relatif aux salaires non cadres	45

Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums	47
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 19 décembre 2018 relatif aux taux garantis annuels (année 2018) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (année 2019)	50
Métallurgie (Var) : avenant du 19 décembre 2018 relatif aux salaires 2018 (TEG) et 2019 (RMH)	54
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant n° 5 du 16 octobre 2018 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance	58
Pêche de loisir, protection du milieu aquatique (structures associatives) : avenant n° 8 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2019	66
Pharmaceutique (répartition) : avenant du 20 novembre 2018 à l'accord du 16 janvier 2012 relatif à la sécurité et à la santé au travail	68
Pharmaceutique (répartition) : avenant n° 2 du 20 novembre 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	70
Poissonnerie : avenant n° 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène	73
Ports et manutention : avenant n° 10 du 17 octobre 2018 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel	75
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé	93
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit	99
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 17 septembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	105
Publicité (entreprises) : avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme	110
Sociétés financières : accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme	117
Télécommunications : accord du 26 octobre 2018 relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat dans les entreprises et dans la branche des télécommunications	123
Télécommunications : avenant du 23 novembre 2018 portant prorogation de l'avenant du 26 janvier 2018 relatif aux contrats de professionnalisation	131
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	133
Travail temporaire (entreprises [intérimaires, cadres et non cadres]) : accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres	138

Brochure n° 3193

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

AVENANT N° 4 DU 25 JUIN 2018
À L'ACCORD DU 25 JANVIER 1994
PORTANT ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
NOR : ASET1950175M
IDCC : 1596

Entre :
CAPEB,
D'une part, et
FO ;
CFDT FNSCB ;
CGT FNSCBA ;
UFIC-UNSA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le champ des entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés, signataires ou ayant adhéré à l'accord du 25 janvier 1994 portant organisation de la négociation collective dans le secteur du bâtiment pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et de ses avenants ultérieurs, ensemble « l'accord », se sont réunies en commission paritaire le 7 juin 2017 afin d'adapter l'accord à l'évolution des dispositions régissant la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, notamment en ce que ces règles prévoient dorénavant une appréciation de l'audience déterminant la représentativité tous les 4 ans.

Dans le cadre du présent avenant n° 4 qui a pour objet l'adaptation des dispositions relatives aux modalités de répartition de la collecte de la contribution affectée au financement du dialogue social dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, les organisations soussignées réaffirment leur volonté de poursuivre le développement d'une politique contractuelle de qualité au bénéfice des entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés ainsi que de leurs salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord du 25 janvier 1994 et à ses avenants concernent exclusivement les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans le secteur des entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés en France métropolitaine et signataire ou ayant adhéré à l'accord du 25 janvier 1994 et à ses avenants ultérieurs.

Article 2

Répartition de la collecte de la contribution

Les dispositions du 2^e tiret et relatives à la part B de l'article 4 de l'avenant n° 3 du 20 octobre 2003 à l'accord du 25 janvier 1994 sont modifiées et sont rédigées comme suit :

- « – une part B à hauteur de 0,07 % destinée à l'APNAB en faveur du développement de la politique contractuelle dans le secteur des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés et répartie à parts égales entre le collège patronal et le collège salariés ;
- la part des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national pour les entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés et signataires ou ayant adhéré à l'accord du 25 janvier 1994 et à ses avenants subséquents, est répartie de la manière suivante :
 - une part fixe de 3/13 pour la CGT, la CGT-FO, la CFDT ;
 - une part fixe de 2/13 pour l'UNSA.

Une part modulable de 2/13 pour la CGT, la CGT-FO, la CFDT répartie proportionnellement aux derniers résultats de la représentativité fixés par l'arrêté concernant le champ des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, publiés au *Journal officiel* et ramenés à 100 %.

Les dispositions du précédent alinéa entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et s'appliquent à la collecte de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018.

Dans les 3 mois de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations représentatives soit d'employeurs soit de salariés dans les entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés, les organisations représentatives signataires ou ayant adhéré se réuniront en commission paritaire afin de tirer si nécessaire les conséquences des dispositions des arrêtés publiés à la suite d'un nouveau cycle de calcul de l'audience.

Tout nouvel avenant éventuel à l'accord du 25 janvier 1994 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés emportant modification de la répartition de la contribution concernant la part B précitée, entrera en vigueur le 1^{er} janvier de l'année qui suit la publication des arrêtés de représentativité si l'avenant est conclu au plus tard le 31 décembre de la même année. À défaut au 1^{er} jour du 1^{er} semestre suivant sa conclusion.

Quelle qu'en soit la date d'entrée en vigueur du nouvel avenant, il s'appliquera à la collecte du premier exercice ouvert après (année N + 1) la date de publication des arrêtés de représentativité (année N). »

Article 3

Durée

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter de sa date de signature entre les organisations soussignées. Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa date de signature, les soussignées reconnaissant qu'il n'y a pas lieu, compte tenu de son objet, de recourir à la procédure d'extension.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et signataires et déposé à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

AVENANT N° 44 DU 28 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950171M

IDCC : 2691

Entre :

FNER,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la demande de la direction générale du travail, les branches de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) et de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) EPI et EPNL se sont rapprochées pour une délimitation des champs d'application afin d'éviter tout chevauchement et permettre ainsi l'extension des conventions, avenants et accords paritaires signés en leur sein.

Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont rencontrées au cours d'une réunion d'information interbranches qui s'est déroulée le 6 novembre 2018.

Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont accordées sur l'identification d'éléments objectifs distinctifs repris dans deux textes apportant révision des champs concernés.

Compte tenu du thème de l'avenant, aucune mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés n'a été intégrée.

Le champ de la convention collective de l'enseignement privé indépendant est ainsi modifié :

Article 1^{er}

Modification du champ de la convention collective

À l'article 1.1.1 est créé un alinéa :

« Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé situés sur les départements et régions du territoire national, dans les départements-régions d'outre-mer (DROM) et les collectivités d'outre-mer et répondant aux définitions des articles 1.1.1.1 à 1.1.1.3. »

L'alinéa 1 de l'article 1.1.1.1 prend la rédaction suivante :

« Relèvent de la présente convention : »

Les points *a* à *e* restent sans changement.

À l'article 1.1.1.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, portant sur les exclusions du champ d'application le *d* prend la rédaction nouvelle suivante :

« *d*) Les établissements relevant de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) ; ».

Article 2

Dépôt

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

Article 3

Extension

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

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

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

**AVENANT N° 46 DU 4 OCTOBRE 2018
PORTANT MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS
RELATIVES À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION
ET À LA CPNICV**

NOR : ASET1950166M

IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les articles de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatifs à la commission paritaire nationale de négociation (art. 2.1) et à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation des accords conclus avec les élus du personnel (art. 2.2) afin de tenir compte des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1^{er}

*Suppression de la commission paritaire nationale d'interprétation,
de conciliation et de validation des accords conclus avec les élus du personnel*

L'article 2.2 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation des accords conclus avec les élus du personnel (CPNICV), est supprimé.

Article 2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Le titre de l'article 2.1 « Commission paritaire nationale de négociation » est remplacé par le titre « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les dispositions de l'article 2.1 de la CCN sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau de la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an.

Elle sera présidée par un représentant des employeurs, éventuellement par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires, et valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les prises de décisions se feront par vote dans les conditions suivantes :

- pour le collège salariés : chaque organisation syndicale représentative au sein de la CPPNI dispose d'un nombre de voix correspondant à son pourcentage de représentativité dans la branche selon l'arrêté de représentativité en vigueur. Les décisions dans ce collège sont prises à la majorité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations syndicales représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;
- pour le collège employeurs : chaque organisation dispose d'une voix. Les décisions dans ce collège sont prises à l'unanimité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations employeurs représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;
- les décisions sont prises à l'unanimité des 2 collèges.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail n'ont pour vocation que d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires ; ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Un secrétariat est assuré.

Chaque réunion de cette commission fera l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pourra être établi afin de fixer les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.1.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.1.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, tant dans les aspects individuels que collectifs de travail ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

A. – Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

Les avis de la sous-commission sont pris selon les mêmes modalités de vote que celles prévues à l'article 2 du présent avenant. Chaque avis est rédigé et signé à la fin de la séance.

Les avis de la sous-commission sont exécutoires et donc opposables.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. – Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, transmis par les structures de la branche.

À compter de la signature du présent avenant, elle exercera dorénavant les missions de l'observatoire paritaire national de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail et de l'accord n° 16 du 7 décembre 2015 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni@branche-fsjt.fr.

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le CNEA, qui assurera le recueil et l'enregistrement.

C. – Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les modalités d'établissement du rapport d'activité sont prévues dans le règlement intérieur.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

Article 3

Dispositions diverses

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

Article 4

Révision. – Dénonciation

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

Fait à Paris, le 4 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT N° 130 DU 1^{ER} JANVIER 2018
À L'AVENANT N° 84 DU 28 AVRIL 2008
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
NOR : ASET1950154M
IDCC : 1505

Entre :

Saveurs Commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis et ont décidé de modifier l'avenant n° 117 du 4 février 2014.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 117 du 4 février 2014 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 sont abrogées dans leur intégralité.

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 1^{er} janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT N° 131 DU 12 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2000
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950162M
IDCC : 1505

Entre :

Saveurs Commerce ;
FECP,

D'une part, et

FNAAC CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social, leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Les réformes mises en œuvre pour la détermination de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés confortent la place et le rôle des partenaires sociaux dans la démocratie sociale et renforcent ainsi leur légitimité dans la création de normes issues de la négociation collective.

Les parties signataires souhaitent par conséquent, moderniser le fonctionnement du paritarisme dans la branche en y intégrant les effets de la représentativité.

Elles confirment qu'un financement attaché au paritarisme est indispensable pour assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement du dialogue social.

Compte tenu de la nature du présent avenant, ce dernier ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

À la fin de l'article 1^{er} de l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000, il est ajouté un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« L'association pour le développement du paritarisme (ADP) adopte les règles de délibération suivantes :

- le collège des organisations représentatives des salariés et le collège des organisations représentatives des employeurs disposent, chacun, d'un nombre égal de voix ;
- au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du travail ;
- pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité des voix au sein de chaque collège. »

Article 2

L'article 2 « Cotisation » est inchangé.

Article 3

L'article 3 « Affectation des cotisations » est modifié comme suit :

« Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire (ADP) sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- 25 % affectés à l'association pour le développement du paritarisme (ADP), notamment pour financer :
 - les charges de fonctionnement de l'association (ADP) ;
 - la préparation et l'organisation de réunions paritaires ;
 - la formation et l'information des négociateurs paritaires ;
 - les études nécessaires ;
 - l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail.

Ces frais peuvent être des frais de déplacement, des frais de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

- 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives de la manière suivante :
 - 50 % à parts égales ;
 - 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
 - 25 % selon le pourcentage de représentativité ;
- 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs répartis entre les organisations professionnelles reconnues représentatives selon l'audience de représentativité de chacune consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le financement des actions d'information se fera auprès des entreprises relevant de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur. Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires, acceptés préalablement par l'association paritaire (ADP).

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Après l'approbation des comptes de l'association paritaire (ADP), les éventuels excédents de l'exercice clos seront répartis à parts égales entre les deux collèges et affectés au sein des collèges selon les modalités définies ci-dessus. »

Article 4

Date d'application et dépôt

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018.

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail pour contrôle de légalité ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties conviennent de déléguer à la fédération saveurs commerce les formalités de dépôt et de publicité.

Fait à Paris, le 12 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 72 DU 6 DÉCEMBRE 2018

PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 11.3

« COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL »

DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950150M

IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

F3C CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositions de l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » par l'ajout d'un 3^e paragraphe concernant les conditions de souscription par l'employeur d'un régime optionnel et d'un 4^e paragraphe concernant les conditions d'application des garanties minimales lors du choix de l'assureur. L'article 1.3.2 est modifié avec l'ajout d'un forfait à la garantie socle pour l'achat d'un véhicule pour handicapés physique et une amélioration du taux de remboursement de la prothèse auditive.

Article 1^{er}

Il est ajouté un 3^e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » rédigé comme suit :

« En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime optionnel pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Cette répartition de cotisations ne pourra être inférieure à 50 % s'agissant de la quote-part de cotisation prise en charge par

l'employeur. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Article 2

Il est ajouté un 4^e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition et taux de cotisation » rédigé comme suit :

« Lors du choix de l'organisme assureur par l'entreprise, l'expression des garanties devra respecter le minima pour chacune des lignes de prestations des postes de remboursement figurant au tableau des garanties. Par "postes de remboursement", sont visées les catégories de prestations hospitalisation médicale et chirurgicale, frais médicaux, pharmacie, optique, dentaire, appareillage, cure thermique et bien être ainsi que les garanties assistance et réseau de soins. »

Article 3

L'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est modifié comme suit :

(Voir tableaux page suivante.)

Tableau des garanties santé – Hors Alsace - Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

Nature des risques	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
	Hors Alsace-Moselle	Garantie Socle CCN Golf	Garantie Optionnelle CCN incluant la Garantie Socle Golf
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
• Frais de soins secteur conventionné ⁽¹⁾	80% / 100% BR	100% BR	Frais Réels
• Honoraires praticiens hospitaliers adhérents au DPTM ⁽²⁾	80% / 100% BR	300% BR	350% BR
• Honoraires praticiens hospitaliers non adhérents au DPTM ⁽²⁾	80% / 100% BR	200% BR	200% BR
• Forfait hospitalier secteur conventionné	-	Frais Réels	Frais Réels
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité ⁽⁴⁾	-	Plafond 45€/jour	Plafond 75€/jour
• Frais d'accompagnement enfant <16 ans	-	Plafond 30€/jour	Plafond 40€/jour
• Transports ambulance remboursés par le régime de base	65% BR	100% BR	100% BR
• Naissance ou adoption (enfant <10 ans) ⁽⁵⁾	-	10% PMSS	15% PMSS
Frais médicaux			
• Consultations, visites de médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	150% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	130% BR	180% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	170% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	150% BR	180% BR
• Actes techniques praticiens adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	160% BR	200% BR
• Actes techniques praticiens non adhérents au DPTM ⁽²⁾	70% BR	140% BR	180% BR
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	70% BR	Frais Réels	Frais Réels
• Examens de laboratoire	60% BR	160% BR	200% BR
• Auxiliaires médicaux	60% BR	160% BR	200% BR
• Actes de prévention ⁽³⁾	-	100% BR	-
Pharmacie			
• Médicaments à service médical rendu « majeur »	65% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « modéré »	30% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	100% BR	100% BR
Optique ⁽⁶⁾			
• Equipement verres simples ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 230€	plafond de 300€
• Equipement verres complexes ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 380€	plafond de 550€
• Equipement verres très complexes ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	60% BR	plafond de 450€	plafond de 600€
• Lentilles acceptées (plafond annuel)	60% BR	plafond de 200€	plafond de 200€
• Lentilles refusées, jetables (plafond annuel)	-	Plafond de 100€	Plafond de 200€
• Chirurgie corrective (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	-	Plafond de 400€
Dentaire			
• Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	70% BR	100% BR	170% BR
• Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implanto-portée)	70% BR	125% BR	125% BR
• Complément prothèses dentaires remboursées*	-	375% BR	495% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le RO* ⁽⁸⁾	-	200% BR	200% BR
*Plafond annuel prothèses dentaires	-	1 500€	1 500€
• Orthodontie acceptée par le RO	100% BR	300% BR	450% BR
• Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond de 200€	Plafond de 200€
• Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	Plafond de 100€
Appareillage			
• Prothèses auditives acceptées	60% BR	350% BR / prothèse	400% BR / prothèse
• Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques ⁽⁹⁾	60% BR ou 100% BR	250% BR	290% BR
• Forfait véhicule pour handicapés physique accepté ou non par le RO	-	500 €/an/bénéficiaire	500 €/an/bénéficiaire
Cures thermales ⁽¹⁰⁾			
• Cure thermale acceptée par le RO	70 % BR / 65 % BR	100% BR	100% BR / 100% BR
Bien-être			
• Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)	-	Plafond de 80€/an	Plafond de 80€/an
Assistance			
Réseau de soins			
		24 h / 24	24 h / 24
		OUI	OUI

Tableau des garanties santé – Alsace - Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

Nature des risques	REMBOURSEMENT REGIME DE BASE	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)	
	Hors Alsace-Moselle	Garantie Socle CCN Golf	Garantie Optionnelle CCN incluant la Garantie Socle Golf
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
• Frais de soins secteur conventionné ⁽¹⁾	100% BR	100% BR	Frais Réels
• Honoraires praticiens hospitaliers adhérents au DPTM ⁽²⁾	100% BR	300% BR	350% BR
• Honoraires praticiens hospitaliers non adhérents au DPTM ⁽²⁾	100% BR	200% BR	200% BR
• Forfait hospitalier secteur conventionné	100% BR	Frais Réels	Frais Réels
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité ⁽⁴⁾	-	Plafond 45€/jour	Plafond 75€/jour
• Frais d'accompagnement enfant <16 ans	-	Plafond 30€/jour	Plafond 40€/jour
• Transports ambulance remboursés par le régime de base	100% BR	100% BR	100% BR
• Naissance ou adoption (enfant <10 ans) ⁽⁵⁾	-	10% PMSS	15% PMSS
Frais médicaux			
• Consultations, visites de médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	150% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	130% BR	180% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	170% BR	200% BR
• Consultations, visites de médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	150% BR	180% BR
• Actes techniques praticiens adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	160% BR	200% BR
• Actes techniques praticiens non adhérents au DPTM ⁽²⁾	90% BR	140% BR	180% BR
• Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 I du Code de la Sécurité sociale	-	Frais Réels	Frais Réels
• Examens de laboratoire	90% BR	160% BR	200% BR
• Auxiliaires médicaux	90% BR	160% BR	200% BR
• Actes de prévention ⁽³⁾	-	100% BR	-
Pharmacie			
• Médicaments à service médical rendu « majeur »	90% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « modéré »	80% BR	100% BR	100% BR
• Médicaments à service médical rendu « faible »	15% BR	100% BR	100% BR
Optique ⁽⁶⁾			
• Equipement verres simples ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 230€	plafond de 300€
• Equipement verres complexes ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 380€	plafond de 550€
• Equipement verres très complexes ⁽⁷⁾ avec monture (plafond biennal dont 150 euros maxi pour la monture)	90% BR	plafond de 450€	plafond de 600€
• Lentilles acceptées (plafond annuel)	90% BR	plafond de 200€	plafond de 200€
• Lentilles refusées, jetables (plafond annuel)	-	Plafond de 100€	Plafond de 200€
• Chirurgie corrective (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	-	Plafond de 400€
Dentaire			
• Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	90% BR	100% BR	170% BR
• Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implanto-portée)	90% BR	125% BR	125% BR
• Complément prothèses dentaires remboursées*	-	375% BR	495% BR
• Prothèses dentaires non remboursées par le RO* ⁽⁸⁾	-	200% BR	200% BR
*Plafond annuel prothèses dentaires		1 500€	1 500€
• Orthodontie acceptée par le RO	100% BR	300% BR	450% BR
• Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond de 200€	Plafond de 200€
• Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	-	Plafond de 100€
Appareillage			
• Prothèses auditives acceptées	90% BR	350% BR / prothèse	400% BR / prothèse
• Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques	90% BR ou 100% BR	250% BR	290% BR
• Forfait véhicule pour handicapés physique accepté ou non par le RO		500 €/an/bénéficiaire	500 €/an/bénéficiaire
Cures thermales ⁽¹⁰⁾			
• Cure thermale acceptée par le RO	90 % BR / 65 % BR	100% BR	100% BR / 100% BR
Bien-être			
• Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture)		Plafond de 80€/an	Plafond de 80€/an
Assistance			
Réseau de soins		24 h / 24	24 h / 24
		OUI	OUI

Lexique :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale

BR : base de remboursement.

Les franchises médicales, ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone.

(2) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévus à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

(3) Actes de prévention : tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (pour information liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : scellement des sillons avant 14 ans ; détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage de l'hépatite B ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; ostéodensitométrie pour

les femmes de plus de 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(4) Prise en charge limitée à 60 jours par an en hospitalisation ; 45 jours par an en psychiatrie ; 12 jours par an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.

(5) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.

(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.

(7) Verres simples : sphère comprise entre - 6 + 6 dioptries et/ou cylindre \leq 4 dioptries.

Verres complexes :

– verres simple foyer (sphère $>$ - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre $>$ + 4 dioptries) ;

– verres multifocaux ;

– verres progressifs.

Verres très complexes :

– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ;

– verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries.

(8) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine d'1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(9) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricyles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.

(10) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 5

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Levallois-Perret, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET

AVENANT DU 18 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DU TITRE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950172M
IDCC : 500

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (CCN 3148) est ainsi modifiée : « Convention collective des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles, et mercerie ».

Article 2

La rédaction du premier alinéa de l'article 1^{er} de ladite convention collective est modifiée comme suit :

« La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z. »

Article 3

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Paris, le 18 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE

NOR : ASET1950164M
IDCC : 1979

Entre :
FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SNRTC,

D'une part, et

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;
Vu l'accord collectif national du 5 mai 1999, modifié, actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la CNPE-IH ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'activité du secteur de l'hôtellerie, la restauration et des loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secteur contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés et des technologies.

La compétitivité des entreprises du secteur se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur la compétence et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créateur d'emplois depuis des décennies, la branche des HCR tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi.

Les entreprises sont, cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux du secteur considèrent que l'adaptation des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement. La formation devient un moyen pertinent d'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que les nouveaux entrants au travers de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CNPEF-IH revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Article 1^{er}

Dénomination

La CPNE de la branche des HCR est dénommée commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière : CPNEF-IH.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des activités, visées en annexe, relevant de la CCN des HCR.

Article 3

Rôle et missions de la CPNEF-IH

La CPNEF-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation ;
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEF-IH demande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche des HCR à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-IH confie à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1. Orientations en matière d'emploi

La CNPEF-IH contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales, sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question ;

- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEF-IH en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations, prestataires ;

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

2. Orientations en matière de formation professionnelle

La CNPEF-IH agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEF-IH pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, les ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France Compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage).

3. Déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qualifications et les certifications professionnelles à développer en CQP-IH ou en titre professionnel afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises via l'OPMQ.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par l'organisme certificateur de la branche et s'associe, en tant de que besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associées à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de formation pour la branche.

4. Apprentissage

L'apprentissage est, par tradition, une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la CNPEF-IH entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF-IH de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CNPEF-IH arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

5. Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 4

La CPNEF-IH et les CRPEF-IH

Les parties signataires rappellent que les CRPEF-IH ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
- l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF-IH agissent par délégation et/ou pour le compte de la CPNEF-IH en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-IH est consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives.

Article 5

CPNEF-IH et section paritaire professionnelle HCR

La CPNEF-IH, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) HCR dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine le bilan annuel d'activité de la SPP.

Article 6

Composition de la CPNEF-IH

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche des HCR est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

La CNPEF-IH est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés et 12 membres pour le collège employeurs.

Article 7

Fonctionnement de la CPNEF-IH

Les membres de la CPNE-IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEF-IH ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CNPEF-IH se réunit au moins deux fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP HCR.

La présidence échoit tous les 3 ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Article 8

Dispositions diverses

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 19 décembre 2018.

2. Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CNPEF-IH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CNPEF-IH entraîne *de facto* sa dissolution.

3. Extension, publicité de l'accord

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale
IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX MODALITÉS DE NÉGOCIATION

NOR : *ASET1950180M*
IDCC : *1921*

Entre :
CNHJ ;
CNCPJ ;
UNHJ ;
SNCPJ ;
HJF ;
SYMEV,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
SPAAC CFE-CGC ;
FSE CGT ;
FESSAD UNSA,

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

PRÉAMBULE

Les branches des huissiers de justice (IDCC 1921) et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

Ce projet de restructuration des branches part du constat que ces deux branches ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure la prise en compte de l'évolution souhaité par le législateur qui a créé la charge de commissaire de justice par l'ordonnance 216-728 du 2 juin 2016.

Ce projet répond également au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques proches il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces deux branches en créant un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la convention collective des « Commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que, organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
- la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ;
- le calendrier de cette négociation,

2. Durée. – Révision

Le présent accord est conclu à compter du 8 novembre 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par l'ensemble des parties signataires du présent accord.

3. Commission paritaire interbranches (CPI)

3.1. Mission

La commission paritaire interbranches (CPI) a pour mission de mener à bien la fusion des deux conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la convention collective fusionnée.

Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation de parvenir à la rédaction d'un projet de convention collective fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette convention collective fusionnée.

3.2. Composition

3.2.1. Délégation syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des deux conventions collectives concernées par le présent projet et signataire du présent accord, sera représentée par 1 délégué habilité à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner un délégué suppléant habilité à remplacer le titulaire et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du titulaire.

L'identité et l'adresse mail des personnes désignées (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.2. Délégation patronale

Chaque organisation patronale représentative dans le champ de l'une au moins des deux conventions collectives concernées par le présent projet et signataire du présent accord, sera représentée par 1 délégué habilité à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner un délégué suppléant habilité à remplacer le titulaire et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du titulaire.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.3. Conseils

Chaque organisation participant aux réunions de la commission paritaire interbranches peut se faire assister d'un conseil de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

3.3. Réunions

3.3.1. Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

3.3.2. Convocation

Le secrétariat assure la convocation des membres titulaires de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres titulaires de la commission.

En cas d'empêchement d'un membre titulaire, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par un suppléant.

3.3.3. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranche est assurée alternativement par un représentant d'une des parties patronales et salariales au choix de chacune des parties patronales et salariales.

Le président mène les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

3.3.4. Compte rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu de la commission paritaire interbranche est élaboré par la chambre nationale des huissiers de justice.

Ce projet consigne les propositions qui peuvent être faites.

Le projet de compte rendu est adressé lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

3.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la chambre nationale des huissiers de justice.

Il est assuré par la chambre nationale des huissiers de justice qui ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : (en attente de validation).

3.3.6. Calendrier et durée des réunions

Le nombre de réunions devrait être de cinq par an, avec la possibilité de rajouter une sixième réunion, en fonction du bilan effectué tous les 6 mois.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

3.3.7. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent par principe au siège de la chambre nationale des huissiers de justice 44, rue de Douai, 75009 Paris.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres titulaires par mail dans un délai suffisant.

4. Moyens de la négociation

4.1. Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la CPI un exemplaire des deux conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

4.2. Prise en charge des frais

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés sont remboursés dans les conditions prévues par la convention collective de rattachement du représentant syndical concerné. La demande de remboursement est adressée à l'organisme désigné par ladite convention.

5. Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux deux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

- vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;
- droit syndical et institutions représentatives du personnel ;
- relations individuelles de travail :
 - durée du travail et congés :
 - durée du travail ;
 - repos ;
 - congés :
 - congés payés ;
 - autres congés.
 - conclusion et rupture du contrat :
 - embauche, essai, préavis ;
 - rupture du contrat de travail.
 - rémunération ;

- santé du salarié ;
- égalité femmes/hommes.
- classification et salaire minimum conventionnel ;
- formation professionnelle ;
- protection sociale complémentaire :
 - prévoyance ;
 - retraite complémentaire ;
 - complémentaire santé.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire.

Fait à Paris, le 8 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale
IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 77 DU 21 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L'AVENANT N° 5 DU 27 AVRIL 1993
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE

NOR : ASET1950156M
IDCC : 1607

Entre :

FJP,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire le 25 octobre 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint du personnel cadre.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance des cadres

Sont ainsi modifiés et remplacés les points 1 (rente éducation) et 2 (rente de conjoint).

« Article 3

Garantie décès

1. Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

– tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 12 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à 11 ans révolus ;
- 17 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 12 ans à 17 ans révolus ;
- 23 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 18 ans à 26 ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 3 000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

2. Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 15 % du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à 2000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance conventionnel, les conditions de garanties de la rente de conjoint pourront être de nouveau améliorées si les résultats enregistrés sont toujours excédentaires. »

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale
IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 78 DU 21 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L'AVENANT N° 4 DU 27 AVRIL 1993 (ET SES DIFFÉRENTS AVENANTS)
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

NOR : ASET1950155M
IDCC : 1607

Entre :

FJP,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire le 25 octobre 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint du personnel non cadre.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance des non cadres

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 3

Garantie décès

1. Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

– tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d’enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d’une inscription au CNED (centre national d’enseignement à distance) ;
 - d’être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes associant d’une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d’autre part, l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d’assurance chômage comme demandeurs d’emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d’être employé dans un ESAT (établissement et service d’aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l’enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé ou tant qu’il est titulaire de la carte d’invalidité civile. Cet état d’invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 12 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu’à 11 ans révolus ;
- 17 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 12 ans à 17 ans révolus ;
- 23 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 18 ans à 26 ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 3 000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant. Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l’arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d’un coefficient déterminé par l’organisme assureur.

2. Rente de conjoint

En cas de décès d’un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d’un montant égal à 15 % du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d’adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n’est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu’à l’âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d’un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à 2 000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance conventionnel, les conditions de garanties de la rente de conjoint pourront être de nouveau améliorées si les résultats enregistrés sont toujours excédentaires. »

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950159M
IDCC : 2397

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SIA UNSA ;

FCCS CFE-CGC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2019.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2019 de :

- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minima 7.
- 1,3 % sur les rémunérations brutes horaires minima 8-9-10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minima concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Année 2019

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé hors congés payés

	7	8	9	10
1 H (Taux horaire majoré)	97,55	113,65	149,65	186,75

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5

Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 - 10 %

Hebdo 6 jours = tarif journée × par 6 - 15 %

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle hors congés payés

	A	B	C	D	E	F	G
1 H (Taux horaire majoré)	34,80	40,60	47,50	54,50	62,60	70,65	88,25

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12 hors congés payés

1 H (Taux horaire majoré)	65,20
---------------------------	-------

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5

ANNEXE 2

Année 2019

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants hors congés payés

PRISE DE VUE publicité défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
69,20	60,20	47,90	85,95	60,20	50 % du minimum horaire de la catégorie

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

AVENANT N° 01-2019 DU 23 NOVEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES NON CADRES

NOR : ASET1950160M

IDCC : 405

Entre :

UNISSS,

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 ^{re} année	289	293	300	313
2 ^e année	292	296	307	322
3 ^e année	292	296	313	322
4 ^e année	296	302	320	341
5 ^e année	296	302	320	341
6 ^e année	301	307	329	364
7 ^e année	301	307	329	364
8 ^e année	306	316	341	385
9 ^e année	306	316	341	385
10 ^e année	306	316	354	407
11 ^e année	311	325	354	407
12 ^e année	311	325	354	414
13 ^e année	311	325	363	414

ANCIENNETÉ	GROUPE A	GROUPE B	GROUPE C	GROUPE D
14 ^e année	321	335	363	414
15 ^e année	321	335	363	438
16 ^e année	321	335	373	438
17 ^e année	328	343	373	438
18 ^e année	328	343	373	451
19 ^e année	328	343	393	451
20 ^e année	328	343	393	451
21 ^e année	341	352	393	475
22 ^e année	341	352	415	475
23 ^e année	341	352	415	475
24 ^e année	341	352	415	475
25 ^e année	350	365	445	501
26 ^e année	350	365	445	501
27 ^e année	350	365	445	501
28 ^e année	350	365	445	501
29 ^e année	354	374	461	536
30 ^e année	354	374	461	536
31 ^e année	354	374	461	536
32 ^e année	354	374	461	536
33 ^e année	366	387	474	550
34 ^e année	366	387	474	550
35 ^e année	366	387	474	550
36 ^e année	366	387	474	550
37 ^e année	375	397	487	563
38 ^e année	375	397	487	563
39 ^e année	375	397	487	563
40 ^e année	375	397	487	563
41 ^e année	384	406	503	579
42 ^e année	384	406	503	579

Cet avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2019.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ANNEXE II PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMUMS

NOR : ASET1950139M
IDCC : 1982

Entre :
FEDEPSAD ;
UNPDM,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'obligation légale de négociation sur les salaires, les parties signataires ont convenu d'une part, d'inscrire à l'ordre du jour de la négociation collective les sujets suivants à compter du 1^{er} avril 2019 :

- ouverture de la négociation sur les salaires ;
- ouverture de la négociation sur la mise en place d'une prime de 13^e mois.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 3

Salaires minimums

La valeur du point mentionnée dans l'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est augmentée de 1,2 % et donc portée à 5,18 € pour tous les niveaux.

Ainsi, l'annexe II relatif aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

« ANNEXE II

Tableau des coefficients

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT (23 novembre 2011)	ACCORD du 18 mai 2017		ACCORD du 6 décembre 2018	
Date d'entrée en vigueur			1 ^{er} mars 2018		1 ^{er} janvier 2019	
I	1.1	300	1 536	5,12	1 554	5,18
	1.2	305	1 562	5,12	1 580	5,18
	1.3	310	1 587	5,12	1 606	5,18
II	2.1	320	1 638	5,12	1 658	5,18
	2.2	330	1 690	5,12	1 710	5,18
	2.3	340	1 741	5,12	1 762	5,18
III	3.1	360	1 843	5,12	1 865	5,18
	Intermédiaire	370	1 894	5,12	1 917	5,18
	3.2	385	1 971	5,12	1 995	5,18
IV	4.1	510	2 611	5,12	2 643	5,18
	4.2	635	3 251	5,12	3 290	5,18
V	5.1	670	3 430	5,12	3 472	5,18
	5.2	790	4 045	5,12	4 093	5,18

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 5

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344

Convention collective
IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS (ANNÉE 2018)
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (ANNÉE 2019)

NOR : ASET1950158M
IDCC : 2630

Entre :
UIMM Alpes-Méditerranée,

D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

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

PRÉAMBULE

En application de l'article 3 de l'accord salaires du 27 avril 2018, les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,4 % avant la fin de l'année 2018.

Ayant constaté que ce seuil avait été atteint, les partenaires sociaux ont donc réexaminé les minima conventionnels au regard de la situation économique actuelle.

Il est donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Taux garantis annuels
à compter de l'année 2018*

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires ont décidé de réévaluer, à compter de l'année 2018, les taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2019

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,96 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Marseille, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2018

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 152
	145	18 168
	155	18 180
Niveau 2	170	18 189
	180	18 205
	190	18 304
Niveau 3	215	18 900
	225	19 524
	240	21 089
Niveau 4	255	21 526
	270	22 678
	285	24 042
Niveau 5	305	25 045
	335	27 528
	365	30 009
	395	32 471

Barème des RMH au 1^{er} janvier 2019

Valeur du point : 4,96 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	885,36	856,09	
180		892,80	
190	989,52	942,40	
215	1 119,72	1 066,40	1 141,05

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
225		1 116,00	
240	1 249,92	1 190,40	1 273,73
255	1 328,04	1 264,80	1 353,34
270	1 406,16	1 339,20	
285	1 484,28	1 413,60	1 512,55
305		1 512,80	1 618,70
335		1 661,60	1 777,91
365		1 810,40	1 937,13
395		1 959,20	2 096,34

Convention collective

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Var)
(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES 2018 (TEG) ET 2019 (RMH)

NOR : ASET1950157M
IDCC : 965

Entre :

UIMM Alpes-Méditerranée,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 3 de l'accord salaires du 26 mars 2018, les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,56 % avant la fin de l'année 2018.

Ayant constaté que ce seuil avait été atteint, les partenaires sociaux ont donc réexaminé les minima conventionnels au regard de la situation économique actuelle.

Il est donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2018

En application de l'article 16 b) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2018, des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 b) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er janvier 2019

En application de l'article 16 a) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 a) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,55 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois. »

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Marseille, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2018

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 152
	145	18 168
	155	18 180
Niveau 2	170	18 189
	180	18 205
	190	18 304
Niveau 3	215	18 352
	225	18 396
	240	18 802
Niveau 4	255	19 494
	270	20 643
	285	21 788
Niveau 5	305	23 091
	335	25 364
	365	27 634
	395	29 906

Barème des RMH au 1^{er} janvier 2019

Valeur du point : 4,55 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
140	668,85	637,00	
145	692,74	659,75	
155	740,51	705,25	
170	812,18	773,50	
180		819,00	
190	907,73	864,50	
215	1 027,16	978,25	1 046,73
225		1 023,75	
240	1 146,60	1 092,00	1 168,44
255	1 218,26	1 160,25	1 241,47

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
270	1 289,93	1 228,50	
285	1 361,59	1 296,75	1 387,52
305		1 387,75	1 484,89
335		1 524,25	1 630,95
365		1 660,75	1 777,00
395		1 797,25	1 923,06

Brochure n° 3252

Convention collective nationale
IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE

AVENANT N° 5 DU 16 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950168M
IDCC : 1539

Entre :

EBEN,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC SNPELAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 4 du 21 janvier 2014. Il est également convenu de modifier les garanties incapacité et invalidité et de réviser les cotisations.

Article 1^{er}

Garanties incapacité-invalidité

À compter du 1^{er} janvier 2019, les articles 3.1.3 et 3.2.3 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique sont modifiés comme suit :

« 3.1.3. Montant des prestations

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

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale, et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

3.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

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

Invalidité de 1^{re} catégorie

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

ORIGINE DE L'INVALIDITÉ	SALARIÉ AFFILIÉ À L'AGIRC	SALARIÉ NON AFFILIÉ À L'AGIRC
Maladie ou accident non professionnels	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	45 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	35 % du salaire brut de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. »

Eu égard à l'ensemble de ces évolutions, le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité défini à l'article 3.3 est modifié comme suit : « Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires bruts perçus au cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, à l'exception de l'invalidité de 1^{re} catégorie. Pour celle-ci le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

Les autres dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique sont inchangées.

Article 2

Garantie décès et invalidité permanente et absolue

À compter du 1^{er} janvier 2019, les bénéficiaires du capital définis à l'article 4.1.2 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail est modifié comme suit :

« Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignée(s) par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire(s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

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

- au conjoint du salarié, (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
- à défaut, aux enfants du salarié par parts égales entre eux ;
- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »

À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, les termes « au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale » des articles 4.1.3 et 4.3 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail sont remplacés par « tels (telle) que définie à l'article 4.7 ».

À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date, il est ajouté un article 4.1.4 intitulé « revalorisation *post mortem* » ainsi rédigé : « En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. »

À compter du 1^{er} janvier 2019, les bénéficiaires de la garantie rente éducation définie à l'article 4.4.2 sont : « les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25^e anniversaire, sous condition.

Soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié. »

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'article 4.4.3 relatif à la garantie rente éducation du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail est modifié comme suit :

« 4.4.3. Montant de la prestation »

Le montant de la rente éducation est de :

SALARIÉ AFFILIÉ À L'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)	SALARIÉ NON AFFILIÉ À L'AGIRC (Avenant 21 janv. 2014, étendu)
12 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 3 200 €	5 % du salaire de référence Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 1 000 €

À effet rétroactif du 1^{er} janvier 2016 et au plus tard, à effet du 1^{er} janvier 2020 pour les bénéficiaires de la période transitoire, il est ajouté un article 4.7 intitulé « notion de personnes à charge (hors rente éducation) » rédigé comme suit :

« Enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du salarié :

- les enfants du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
- être âgés de moins de 18 ans, être non salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin.

Cas particulier des enfants âgés de 18 à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie univer-

selle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent, la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. ils sont considérés comme enfants à charge au titre du présent accord ;

- être âgés de moins de 21 ans, être non salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du salarié ;
- être âgés de moins de 26 ans, et :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.
- être âgés de moins de 28 ans, être non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire.
- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
- les enfants à naître au moment du décès du salarié.

Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés, viables, dans les 300 jours du décès du salarié.

Ascendants/descendants à charge

Les ascendants, descendants du salarié ou ceux de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du salarié sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.

Cas particulier des ascendants, descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personnes à charge au titre du présent accord. »

Article 3

Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article 5 de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « portabilité du régime de prévoyance » est modifié en conséquence pour toute rupture du contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015 :

« 5.1. Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive

à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant les justificatifs mentionnés ci-après ;

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

5.2. Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits. L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

5.3. Durée de la portabilité

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

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

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

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

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

5.5. Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 4

Revalorisation

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'article 6 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail libellé « Revalorisation » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité, invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation est revalorisée selon une périodicité et un indice fixé par l'organisme assureur. »

Article 5

Mise en œuvre du régime

À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

Toutes références à la désignation sont supprimées au sein du présent accord de prévoyance du 10 décembre 1990. En conséquence, les termes « organismes désignés » sont remplacés par les termes « organismes assureurs ».

En outre, l'article 8 du présent accord de prévoyance de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, de bureautique : commerces de détail intitulé « réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » est désormais libellé « durée de l'accord » et rédigé comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 6

Changement d'organisme assureur

À compter du 1^{er} janvier 2019, conformément à la loi, en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord, la revalorisation des indemnités quotidiennes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement.

De même, la revalorisation des rentes d'invalidité et des rentes d'éducation sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions identiques à celles définies pour les sinistres intervenant postérieurement au changement. Les titulaires d'indemnités quotidiennes ou de rente d'invalidité se verront par ailleurs maintenir par le nouvel organisme la couverture du risque décès dans les conditions antérieures y compris en ce qui concerne la revalorisation des prestations dues. »

Article 7

Cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2019, les taux de cotisations sont révisés comme suit :

Salariés non affiliés à l'AGIRC

PRESTATION	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès/IAD	0,150	0,150
Rente éducation	0,035	0,035
Incapacité	0,415	0,415
Invalidité	0,190	0,190
Total	0,790	0,790

Salariés affiliés à l'AGIRC

PRESTATION	TRANCHE A	TRANCHE B
Capital décès/IAD	0,710	–
Rente éducation	0,190	–
Incapacité	0,480	0,770
Invalidité	0,250	0,360
Total	1,630	1,130

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3203. – STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE
(22 juin 2013)

AVENANT N° 8 DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2019
NOR : ASET1950142M
IDCC : 3203

Entre :
SNSAPL,
D'une part, et
UNSA 3S ;
FEETS FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

(En euros.)

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle
Niveau VI	
3 ^e échelon	2 791,41
2 ^e échelon	2 637,92
1 ^{er} échelon	2 487,51
Niveau V	
3 ^e échelon	2 386,19
2 ^e échelon	2 234,24
1 ^{er} échelon	2 132,94
Niveau IV	
3 ^e échelon	2 031,63
2 ^e échelon	1 879,68
1 ^{er} échelon	1 829,03

POSITIONNEMENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle
Niveau III	
2 ^e échelon	1 727,73
1 ^{er} échelon	1 677,08
Niveau II	
2 ^e échelon	1 626,43
1 ^{er} échelon	1 575,81
Niveau I	1 555,73

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 16 JANVIER 2012
RELATIF À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL
NOR : ASET1950169M
IDCC : 1621

Entre :

CSRP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet la confirmation de la clause de verrouillage prévue par l'accord du 16 janvier 2012 sur la sécurité et la santé au travail dans la branche de la répartition pharmaceutique. Il prévoit également l'adaptation du contenu de cet accord aux évolutions législatives et réglementaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 2

Confirmation de la clause de verrouillage

Conformément au I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le présent avenant vient confirmer la portée de la clause prévue à l'article 8 de l'accord du 16 janvier 2012, qui fait obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux dispositions de l'accord précité.

Cette clause est donc maintenue au-delà du 31 décembre 2018.

Article 3

Adaptation aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

Les termes de l'accord du 16 janvier 2012 avaient été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature.

Les signataires du présent avenant conviennent que les dispositions prévues dans l'accord précité, concernant les instances représentatives du personnel, sont applicables aux nouvelles instances représentatives du personnel définies par le titre I^{er} et II du livre III du code de travail et qui les remplacent, à la date où elles seront mises en place dans les entreprises.

Par ailleurs, les règles d'ordre public sont appliquées à l'accord précité en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, son seul objet étant de confirmer la clause de verrouillage de l'accord précité, et d'en préciser l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 16 janvier 2012 et le présent avenant sont donc applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus à l'article 1^{er}, quel que soit leur effectif.

Article 5

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès les formalités de dépôt effectuées.

Article 6

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

AVENANT N° 2 DU 20 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 12 JANVIER 2016
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950165M

IDCC : 1621

Entre :

CSRP,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et à son avenant n° 1 du 31 mai 2018.

Il complète les dispositions prévues dans l'accord et l'avenant précités à l'article 12 « Haut degré de solidarité », en intégrant deux nouvelles actions financées dans le cadre du haut degré de solidarité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 2

Haut degré de solidarité

Article 2.1

Modification de l'article 12 « Haut degré de solidarité »

L'article 12 « Haut Degré de Solidarité » de l'accord du 12 janvier 2016 est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous.

« Article 12

Haut degré de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires du présent accord souhaitent mettre en œuvre des actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, avec un budget correspondant à 2 % des cotisations frais de santé et prévoyance. Ces actions seront honorées dans la limite des fonds disponibles dans le budget du haut degré de solidarité.

Ces actions de solidarité ou de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité, mises en œuvre au profit des bénéficiaires des régimes frais de santé et prévoyance de la branche, sont les suivantes :

- prise en charge d'une partie de la couverture des conjoints à charge au sens du présent accord ;
- fonds social ;
- dispositif “aide aux aidants” ;
- dispositif “coups durs” ;
- dispositif de téléconsultation.

Par ailleurs, le fonds social prévu à l'article 12.1.2 de l'accord du 12 janvier 2016 est également accessible aux retraités adhérant au régime frais de santé auprès de l'assureur recommandé pour ce risque.

L'utilisation du haut degré de solidarité pourra être modifiée par voie d'avenant au présent accord. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées dans leur rédaction actuelle.

Article 2.2

Dispositif « coups durs » et accès à la téléconsultation

Les articles 12.1.4 et 12.1.5 viennent compléter l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du haut degré de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés ».

« 12.1.4. Dispositif “coups durs”

Depuis le 1^{er} septembre 2018, une partie du haut degré de solidarité est consacrée au financement d'un dispositif, appelé dispositif “coups durs”, qui prévoit l'attribution d'une aide financière aux personnes y étant éligibles, pour répondre aux situations difficiles qu'elles rencontrent.

Le règlement du dispositif “coups durs” définit les bénéficiaires de ce dispositif, les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dernier et les conditions pour en bénéficier.

Le règlement du dispositif est approuvé par le comité paritaire de gestion, qui peut également acter la décision de le modifier.

12.1.5. Téléconsultation

Depuis le 1^{er} septembre 2018, les salariés des entreprises ayant adhéré auprès des assureurs recommandés, les anciens salariés en portabilité de ces entreprises, ainsi que les ayants droit de ces salariés et anciens salariés en portabilité tels que définis par l'article 4.3 du présent accord, peuvent accéder à un service de téléconsultation.

Les modalités de recours à ce service (nombre de téléconsultation par an et par bénéficiaire notamment) sont définies par le comité paritaire de gestion avec l'assureur du régime frais de santé de la branche. »

Article 3

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les garanties prévues conventionnellement pour le haut degré de solidarité géré par les assureurs recommandés s'appliquent à tous les salariés de la répartition pharmaceutique dont les entreprises adhèrent auprès des assureurs recommandés, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 4

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2018.

Article 5

Dénonciation/révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 6

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

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

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 93 DU 21 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA FORMATION HYGIÈNE

NOR : ASET1950174M
IDCC : 1504

Entre :
CNPEF ;
UNPF,

D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les avenants n° 56 et n° 68 à la convention collective instituent une formation hygiène obligatoire dans la branche pour « l'ensemble des personnels de toutes les entreprises relevant de son champ conventionnel et ayant contact avec les produits aquatiques ». En outre, ces textes prévoient que cette formation doit être renouvelée tous les 3 ans.

Or, à la lecture des dispositions conventionnelles, il semble que les personnes titulaires d'un des diplômes de la profession – qui pourtant acquièrent des compétences approfondies en matière d'hygiène – aient néanmoins l'obligation de suivre une formation hygiène si l'on s'en tient à l'énoncé des textes.

Sont concernés, les diplômés des formations spécifiques de la poissonnerie : baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et désormais les CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » et « Responsable-adjoint d'un point de vente », vis-à-vis de la formation « Hygiène » obligatoire prévue par la branche.

Afin de lever cette incertitude, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide par le présent avenant à la convention collective nationale, que les personnes diplômées d'un des trois titres présentés ci-dessus (baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et CQP préparateur-vendeur en produits de la mer et responsable-adjoint d'un point de vente) soient dispensées de la formation hygiène obligatoire de branche pendant une durée de 3 années à compter de la date telle qu'elle figure sur leur diplôme. L'avenant prévoit en outre, qu'en cas de contrôle le titulaire puisse présenter à l'administration le titre dont il est détenteur.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord prévoit la dispense de formation hygiène obligatoire, pendant une durée de 3 années suivant la date d'obtention de leur examen inscrite sur leur diplôme ou titre, les diplômés des formations :

- baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur » ;
- CAP « Poissonnier-écailler » ;
- certificat de qualification professionnelle « CQP » préparateur-vendeur en produits de la mer et responsable-adjoint d'un point de vente.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cet avenant. S'agissant d'un accord impactant de manière identique l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

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

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Rungis, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 10 DU 17 OCTOBRE 2018
RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET À LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

NOR : ASET1950167M
IDCC : 3017

Entre :
UNIM ;
UPE,

D'une part, et
CFE-CGC ;
FGTE CFDT ;
FNPD CGT,

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

PRÉAMBULE

Considérant la loi du 4 juillet 2008 et l'accord-cadre du 30 octobre 2008,
Considérant la loi du 8 décembre 2015,
Considérant la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU), et son caractère impératif,
Considérant le code du travail,

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de réviser les dispositions de la CCNU relatives au droit syndical et aux moyens du dialogue social, et définissent un cadre conventionnel de référence relatif à la représentation du personnel, les dispositions de la CCNU relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT étant caduques.

Ce faisant, les parties signataires veillent à assurer le maintien des avancées consacrées par la CCNU en matière de dialogue social, et à préserver les équilibres existants, notamment en matière de représentation du personnel, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

De la même façon, les parties signataires conviennent que la renégociation des accords locaux relatifs à la représentation du personnel, rendue nécessaire par la caducité des stipulations des accords applicables aux anciennes institutions représentatives du personnel, n'aura pas vocation à remettre en cause les équilibres existant antérieurement à la mise en place du comité social et économique.

Les dispositions du présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, annulent et remplacent les dispositions de l'article 8 A, B, C, D point 21 et H de la CCNU.

Elles entrent en vigueur à la date de signature du présent avenant. Elles pourront être révisées dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

« Article 8

Droit syndical et représentation du personnel. – Dispositions applicables dans les entreprises de manutention et les établissements portuaires relevant de la CCNU (ci-après dénommés “les entreprises”)

A. – DROIT SYNDICAL

1. Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer à un syndicat de son choix. En aucun cas, les origines sociales, ethniques, les croyances religieuses, les options politiques, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou non à un syndicat ne seront pris en considération par quiconque, notamment pour arrêter les décisions concernant l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la rétribution, les mesures de discipline ou de congédiement.

2. Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur relatifs à l'exercice du droit syndical.

2.1. Syndicats professionnels

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Lorsque leurs statuts le permettent, les syndicats professionnels portuaires fonctionnent en syndicats généraux dans chaque place portuaire.

Ils sont notamment habilités à :

- coordonner et animer les négociations avec les employeurs pour tout ce qui concerne les accords collectifs dits de place ;
- désigner les délégués syndicaux au sein des entreprises ;
- veiller à l'organisation des élections professionnelles dans les entreprises et au dépôt des listes de candidatures ;
- procéder aux mandatements syndicaux au sein des entreprises (représentants syndicaux).

2.2. Section syndicale

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

La constitution d'une section syndicale d'entreprise peut être le fait, dès lors qu'ils ont des adhérents dans l'entreprise, le groupement d'employeurs ou l'établissement (art. L. 2142-1 du code du travail) :

- d'un syndicat qui y est représentatif au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- d'un syndicat qui est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;

- d'un syndicat légalement créé depuis au moins 2 ans et qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Chaque syndicat satisfaisant aux conditions visées par l'article L. 2142-1 du code du travail ne peut constituer qu'une seule section syndicale d'entreprise ou d'établissement.

2.3. Délégué syndical

La désignation d'un délégué syndical s'effectue par syndicat représentatif et non par catégories professionnelles.

Chaque syndicat représentatif, dans l'entreprise ou l'établissement de 25 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants, ou à défaut dans les conditions prévues par l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail.

En outre, le salarié désigné doit être âgé de 18 ans révolus, doit travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance, ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L. 2143-1).

Les effectifs à prendre en compte sont calculés selon les dispositions du présent avenant (point 7).

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 11 à 24	Possibilité de désignation 1 membre du comité social et économique pour la durée de son mandat
De 25 à 500	1
Par tranche de 500 salariés suppl.	1

À titre exceptionnel et par dérogation à l'article L. 2143-1 pourront être désignés comme délégués syndicaux sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre du comité social et économique comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accords relatifs aux élections des délégués au comité social et économique, et la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement distinct.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique (art. L. 2143-22 du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de membre de la délégation du personnel au comité social et économique ou de représentant syndical à ce comité (art. L. 2143-9).

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Crédits d'heures mensuels des délégués syndicaux :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
De 25 à 49	10
De 50 à 150	15
De 151 à 300	20
Par tranche de 300 salariés	25

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par l'article L. 2411-3 du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement distinct.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées ou sorties ou des vestiaires. Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Dans les entreprises de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise mettra à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise (art. L. 2143-5 du code du travail).

Le délégué syndical central dispose, pour l'exercice de ces fonctions :

- dans les entreprises de 1 000 salariés à 1 999 salariés, de 20 heures par mois ;
- dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, de 24 heures par mois (cf. art. L. 2143-5).

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, le délégué syndical d'établissement désigné comme délégué syndical central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures par mois pour l'exercice de cette fonction.

3. Négociations d'entreprise

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise ou le groupement d'employeurs.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Le temps passé à la négociation est décompté comme temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Les partenaires sociaux prendront soin, en cas de pluralité d'établissements distincts, de fixer par accord d'entreprise les modalités d'indemnisation des frais de déplacement engagés par les salariés appartenant à la délégation syndicale.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2121-1, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance, et l'épargne salariale, sauf accord d'entreprise prévoyant des périodicités différentes.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont pris dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

L'arrêté du 7 mars 1986, annexé au présent avenant (annexe n° 1), précise les conditions d'attribution de ces congés.

5. Salarié devenant permanent syndical au sein de l'entreprise

Dans le cas où un salarié, à l'issue de sa période d'essai dans l'entreprise, est appelé à remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail se poursuit, en accord avec l'employeur.

Au terme de son mandat, le salarié retrouve son emploi ou à défaut un emploi de même niveau de qualification.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

B. – COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, un comité social et économique est élu dans les conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'un comité social et économique.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise peuvent être constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

Au sein d'une même place portuaire, les comités sociaux et économiques peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière sociale à un comité interentreprises mis en place par accord conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives (accords interentreprises dits de place).

Un accord d'entreprise pourra prévoir la constitution d'un comité social et économique aux compétences élargies ainsi que le nombre de ses membres dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le comité social et économique est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

6. Organisation des élections

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 et suivants du code du travail, dans les entreprises remplissant les conditions de la mise en place d'un comité social et économique, le chef d'entreprise doit informer le personnel par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, de l'organisation des élections des membres du Comité social et économique.

Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 90^e jour suivant l'information du personnel par l'employeur de l'organisation des élections.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant, les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord relatif aux élections et à établir les listes de leurs candidats au comité social et économique.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque le comité social et économique n'a pas été mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information, le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours, par tout moyen permettant de conférer date certaine, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Ce dernier communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département concerné (art. L. 2314-9 du code du travail).

En cas de constitution d'une unité économique et sociale (UES), reconnue par accord collectif entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, notamment en application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008, les membres du comité social et économique sont élus au sein d'un même corps électoral comprenant l'ensemble des salariés de l'UES.

7. Nombre de délégués

Les parties signataires conviennent que le nombre total de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique respectera les équilibres antérieurs en termes de nombre total de mandats et/ou sièges attribués aux délégués titulaires et suppléants dans le cadre des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT, ou ancienne DUP).

Ce principe sera respecté lors des renouvellements successifs du comité social et économique.

Le nombre de délégués sera réexaminé par les partenaires sociaux en cas d'évolution de l'effectif, en proportion de la variation enregistrée.

Dans les entreprises constituées postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique ne pourra être inférieur aux nombres par tranches d'effectifs figurant dans le tableau annexé au présent avenant (annexe n° 2).

Le nombre de salariés de l'entreprise et de l'établissement pris en compte pour la détermination du nombre de membres du comité social et économique est obtenu par l'addition :

- du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- du nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des dockers professionnels intermittents au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en totalité.

Les salariés mis à disposition sont décomptés des effectifs selon les règles définies par l'article L. 1111-2 du code du travail.

À compter du 1^{er} janvier 2019, les titulaires de contrats uniques d'insertion sont intégrés dans le calcul des effectifs des entreprises (art. L. 2301-1 nouveau du code du travail). Cette disposition ne concerne que le point B du présent avenant.

8. Désignation de représentants syndicaux au sein du comité économique et social

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical au comité social et économique assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-7, chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité social et économique central d'entreprise choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

Les représentants syndicaux au comité social et économique central assistent aux séances avec voix consultative. Ils sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

9. Collèges électoraux

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-11 et suivants), les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Par dérogation aux alinéas précédents, dans les établissements distincts ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant, il est mis en place pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

10. Répartition des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-13 et suivants), la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'autorité administrative décidera de cette répartition, si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation à négocier. Dans le cas contraire, l'employeur décide de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux (cf. art. L. 2314-14).

Dans les entreprises ou opérateurs de manutention, les partenaires sociaux peuvent également envisager de réserver des sièges dans le premier collège pour les dockers.

11. Durée des mandats

Le mandat des élus membres du Comité social et économique a une durée de 4 ans.

Toutefois, cette durée peut être réduite à 2 ou 3 ans par accord local dit de place ou d'entreprise.

Les mandats des élus membres du comité social et économique sont renouvelables sans limitation de durée.

12. Électorat. – Éligibilité

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. L. 2314-18 et suivants), sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

À titre exceptionnel et par dérogation à ce qui précède, pourront être reconnus électeurs et éligibles sans condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés mensualisés dans le cadre de la loi du 9 juin 1992 et titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992 et les personnels des grands ports maritimes (GPM) dont les contrats de travail se poursuivent chez les opérateurs de terminaux ou dans les filiales des GPM en application de la loi du 4 juillet 2008.

Les règles d'électorat des salariés mis à disposition sont celles prévues à l'article L. 2314-23 du code du travail.

13. Mode de scrutin

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales satisfaisant aux critères fixés par l'article L. 2314-5. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom du candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

La composition des listes électorales s'attache à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail.

14. Bureau de vote et modalités de vote

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.

Pour suivre les opérations électorales, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette désignation.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, et notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un ou de plusieurs salariés désignés de façon paritaire.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord.

Le temps passé par les membres du bureau et un représentant par liste, chargés de suivre le scrutin, est décompté et payé comme du travail effectif.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

Lorsque le vote a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intervention de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits. Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

En cas de vote par correspondance, le protocole préélectoral comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. Celui-ci pourra alors prévoir des modalités pratiques d'acheminement de la propagande syndicale.

15. Attribution des sièges

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur à la conclusion du présent avenant (art. R. 2314-19 et suivants), pour l'application de l'article L. 2314-29 du code du travail, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

16. Attributions et fonctionnement

16.1. Informations et consultations

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique sont notamment les suivantes :

Un mois après chaque élection du comité social et économique, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 2331-1 du code du travail ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité social et économique un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires.

La remise de ce rapport s'inscrit dans le processus de consultation du comité social et économique s'agissant de la situation économique et financière, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Lors de la consultation du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévu à l'article L. 2312-25 du code du travail, le chef d'entreprise soumet, en plus des informations prévues, à défaut d'accord, aux articles L. 2312-26, L. 2312-27 et R. 2312-18 à R. 2312-20 du code du travail, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Le comité social et économique est en outre consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des

documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité social et économique reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité social et économique des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité social et économique de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux 4 dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre de journées de travail effectuées, au cours de chacun des 3 ou 6 derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre de contrats de professionnalisation mentionné aux articles L. 6325-1, L. 6325-16 et L. 6325 et le nombre des contrats initiative-emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion-revenu minimum d'activité et de contrats d'avenir.

À cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité social et économique le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique devront être affichés sur les panneaux prévus à cet effet après approbation.

Le comité économique et social devra notamment se doter d'un règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

16.2. Commissions

En fonction des seuils d'effectifs fixés par la loi, sous réserve des dispositions du point 18, il sera procédé à la création des commissions prévues par le code du travail, dans les conditions prévues par celui-ci.

16.3. Expertises

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique, conformément aux dispositions légales en vigueur, peut avoir recours à un expert de manière à exercer ses attributions économiques dans les cas suivants :

Expert-comptable

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable :

- A. – Dans le cadre des consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale, conditions de travail et d'emploi ;
- B. – Dans le cadre de consultations ponctuelles : relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition ;
- C. – Afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à un accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ou un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- D. – Lorsqu'il examine le rapport relatif à l'accord de participation.

Expert habilité

Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert habilité :

- A. – Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'entreprise ou l'établissement ;
- B. – En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- C. – En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- D. – En cas d'introduction de nouvelles technologies.

Par ailleurs, le comité social et économique peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertises initiées par le comité social et économique concernant les points suivants :

- la consultation sur la situation économique et financière,
- celle sur la politique sociale de l'entreprise,
- en cas de licenciement collectif pour motif économique dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du code du travail ;
- en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- les consultations ponctuelles (relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours, aux offres publiques d'acquisition).

Les règles de prise en charge des autres expertises sont déterminées en tenant compte des usages antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties rappellent le principe de liberté de choix du comité social et économique s'agissant du cabinet d'expertise et de l'expert que les membres décident de mandater, sans préjudice des dispositions légales.

17. Attributions santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité et paternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les membres du comité social et économique ainsi que les représentants de proximité bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, prévue par l'article L. 2315-18 du code du travail, dans les conditions fixées aux articles R. 2315-9 et suivants du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation pourra être renouvelée après l'exercice de deux mandats consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

18. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, une ou plusieurs CSSCT sont mises en place, selon les modalités prévues par le code du travail (art. L. 2315-36, L. 2315-43, L. 2315-44).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires préconisent la mise en place d'une CSSCT.

Composition

NOMBRE DE SALARIÉS	REPRÉSENTANTS cadre et maîtrise	REPRÉSENTANTS autres salariés	NOMBRE TOTAL de représentants
De 50 à 199	1	2	3
De 200 à 499	1	3	4
De 500 à 1 499	2	4	6
Plus de 1 500	3	6	9

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant.

Modalités de désignation :

Les membres de la CSSCT sont désignés à la majorité parmi les membres titulaires et suppléants du comité social et économique.

Nombre de réunions :

La CSSCT se réunit au moins une fois tous les trimestres à l'initiative de l'employeur.

L'employeur doit également réunir la CSSCT à la demande motivée de deux de ses membres, représentants du personnel.

La CSSCT est également réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Missions de la CSSCT :

Le comité social et économique délègue à la CSSCT un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. Toutefois, le comité social et économique conserve également le droit de déclencher ce droit d'alerte.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le comité social et économique délègue à la CSSCT l'initiative de procéder à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La CSSCT doit être obligatoirement consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail sur :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées sur ces thèmes au cours de l'année écoulée ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

À l'issue de cette consultation, le comité social et économique rend un avis motivé.

La CSSCT est également consultée par l'employeur préalablement à la consultation du comité social et économique avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La CSSCT peut, à son initiative, formuler des vœux en matière d'expertise :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

19. Fonctionnement et crédit d'heures du comité social et économique

19.1. Réunions du comité social et économique

Le nombre de réunions du comité social et économique en séance ordinaire est fixé par le protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions légales, en tenant compte des pratiques antérieures à la mise en place du comité social et économique.

Les parties signataires préconisent que le comité se réunisse une fois par mois.

Des réunions exceptionnelles ou extraordinaires du comité social et économique peuvent se tenir dans les conditions prévues par le code du travail.

La participation ou non des délégués suppléants aux réunions du comité social et économique est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des équilibres antérieurs quant au nombre de participants.

19.2. Crédit d'heures et liberté de circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité social et économique, et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, aux représentants syndicaux au comité social et économique, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le volume global de ces heures, fixé par protocole d'accord préélectoral en tenant compte des pratiques antérieures, ne pourra être inférieur aux valeurs par tranches d'effectifs fixées dans le tableau ci-dessous, en distinguant les cas où une DUP avait été mise en place préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

EFFECTIF DES ENTREPRISES	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
Moins de 11	15	
11 à 24	20	
25 à 49	40	

EFFECTIF DES ENTREPRISES	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires (hors anciennes DUP)*	VOLUME GLOBAL mensuel des heures de délégation ensemble des titulaires Cas des anciennes DUP**
50 à 74	100	42
75 à 99	140	65
100 à 124	200	96
125 à 149	220	117
150 à 174	220	138
175 à 199	240	159
200 à 249	240	171
250 à 299	260	192
300 à 399	260	
400 à 499	280	
500 à 599	300	
600 à 699	300	
700 à 749	300	
750 à 799	340	
800 à 899	340	
900 à 999	340	
1 000 à 1 249	340	
1 250 à 1 499	360	
1 500 à 1 549	400	
<p>(*) Il s'agit de l'addition des heures DP/CE en fonction du nombre de délégués titulaires par tranche d'effectif, sur base du volume d'heures maximum attribué par la CCNU.</p> <p>(**) Les heures attribuées par la disposition ci-dessous aux membres de la CCST sont retranchées.</p>		

À ce crédit d'heures global, s'ajoutent des heures de délégation dont bénéficient les membres du comité social et économique au titre de leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, lorsqu'ils sont désignés au sein d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Ce temps est au moins égal, par délégué, à :

- 10 heures par mois dans les établissements employant au moins 50 salariés et jusqu'à 199 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant entre 200 et 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 25 heures par mois dans les établissements employant plus de 1 500 salariés.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale, dans les conditions prévues par les articles L. 2315-10 et L. 2315-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix de la mise en place d'une CSSCT, le nombre d'heures de délégation attribuées aux membres de cette commission sera déterminé dans les conditions prévues par les articles L. 2315-41 et suivants du code du travail, en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises d'au moins 501 salariés, du crédit d'heures qui leur est attribué (art. L. 2315-12).

19.3. Budget du comité social et économique relatif aux activités sociales et culturelles

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le financement par l'entreprise des activités sociales et culturelles est assuré dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas inférieur à 1,3 % de la masse salariale brute des salariés mensualisés de l'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de la contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au rapport existant pour l'année précédente (art. L. 2312-81).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la contribution éventuellement versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité social et économique sera déterminé en tenant compte des pratiques antérieures le cas échéant, ou par accord d'entreprise.

L'assiette de calcul retenue pour la détermination de ce budget comprend l'ensemble des salaires et accessoires de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale ainsi que toutes les indemnités versées par l'employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail des salariés.

Les avantages entrant dans la catégorie des activités sociales et culturelles, et qui existent dans les ports, profitent à l'ensemble des salariés y compris les ouvriers professionnels intermittents actifs, à la date de la signature de la présente convention collective, sont maintenus.

19.4. Budget du comité social et économique relatif au fonctionnement

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant minimum annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, et de 0,22 % de celle-ci dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité, pour son fonctionnement, d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % minimum de la masse salariale brute.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le montant de la subvention de fonctionnement ne pourra être inférieur au montant versé antérieurement à la mise en place du comité social et économique le cas échéant. À défaut, il sera déterminé par accord d'entreprise.

19.5. Dépenses de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La prise en charge éventuelle par l'employeur des dépenses de la CSSCT est déterminée par accord d'entreprise, en tenant compte des pratiques antérieures dans les anciens CHSCT, le cas échéant.

20. Représentants de proximité ou autres représentations

Compte tenu de l'effectif et du périmètre du comité social et économique et afin de garantir la représentation de l'ensemble du personnel, des représentants de proximité pourront être mis en place, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail.

Dans le cadre du maintien des équilibres antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant, il sera tenu compte des autres types de représentation résultant des usages et pratiques.

20.1. Protection des représentants de proximité

Tout projet de licenciement d'un représentant de proximité, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis à l'avis du comité social et économique ou à défaut, des autres représentants de proximité le cas échéant.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

21. Comité portuaire d'hygiène et de sécurité (CPHS)

Les CPHS en activité à l'entrée en vigueur du présent avenant sont maintenus dans les conditions prévues par accord local.

C. – GARANTIE SOCIALE. – MOYENS SYNDICAUX

Sans préjudice des dispositions générales du droit de la négociation collective, la mise en œuvre du présent avenant n'a pas pour vocation, à elle seule, de réduire les moyens syndicaux existant, notamment dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales.

En application de l'article II-5 de l'accord-cadre du 30 octobre 2008 rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, il est rappelé qu'il est mis en place au sein des GPM et de leurs filiales des solutions adaptées relatives au droit syndical et aux IRP de façon à garantir aux organisations syndicales des moyens de fonctionnement adaptés et en cohérence avec les pratiques actuelles au sein de ces établissements. »

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 8 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2016
RELATIF AU DEGRÉ DE SOLIDARITÉ DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
ET DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950178M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC – FO ;
F3C CFDT ;
SUD solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 19 avril 2016, la branche des prestataires de services se dotait d'un régime conventionnel original de solidarité s'appuyant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé négociés dans le champ de la convention collective.

Après avoir fonctionné 2 ans, le régime de solidarité a permis à la branche d'identifier des actions conventionnelles de solidarité adaptées aux attentes et besoins exprimés par les salariés et entreprises

relevant de la branche, au travers, notamment, d'un audit mené par l'organisme gestionnaire de cette politique de branche.

C'est en conséquence que les partenaires sociaux ont convenu de modifier le catalogue de l'offre d'actions conventionnelles de solidarité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes ;
- elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d’autres circuits de distribution ;

- les actions d’optimisation linéaire : actions dont l’objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l’industriel pour lequel l’action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l’activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d’enquête civile, entrent dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d’éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l’activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l’activité d’enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d’application de la réglementation LSI visé par l’article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L’activité d’enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d’une demande spécifique, tous moyens d’investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d’une personne physique.

L’interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d’enquête civile.

Article 2

Catalogue conventionnel d’actions de solidarité

Dans l’accord du 19 avril 2016, le catalogue conventionnel d’actions de solidarité initial était annexé et ce de manière indivisible à l’accord lui-même.

Conformément à l’article 4.2 dudit accord et suite aux démarches proactives de la branche sur ce sujet, la liste des actions conventionnelles de solidarité est modifiée et remplacée par la liste suivante :

TYPE DE SERVICE	DÉTAIL DU SERVICE	CONDITIONS D’ACCÈS	COÛT
Versement d’une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés par la survenance d’un handicap, sous conditions de ressources, d’une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d’une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d’assurance (santé et prévoyance).
Versement d’une aide financière « maladies graves »	Versement aux assurés touchés par la survenance d’une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d’une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d’une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d’assurance (santé et prévoyance).
Versement d’une aide financière « aidants familiaux »	Versement aux assurés se trouvant en situation d’aidant familial (nécessitant la prise en charge d’un conjoint malade ou d’un parent dépendant), sous conditions de ressources, d’une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.	Salariés d’une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d’assurance (santé et prévoyance).

TYPE DE SERVICE	DÉTAIL DU SERVICE	CONDITIONS D'ACCÈS	COÛT
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à ressentir une souffrance physique et morale.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux aidants familiaux	Dispositif d'assistance et de soutien aux salariés aidants familiaux pour les aider et les soutenir dans les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dispositif leur fournit une aide juridique, une aide au répit, une formation sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un bilan personnalisé et une aide psychologique adaptée.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au retour à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé pour les salariés en arrêts maladies longue durée (minimum 3 mois) pour leur faciliter le retour à l'emploi. Ce dispositif est articulé autour de 4 axes prioritaires : psychologique, physique, social et professionnel.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : prévention des troubles musculo-squelettiques, alimentation équilibrée, troubles du sommeil et gestion du stress.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).

Il est rappelé que cette liste, annexe indivisible à l'accord du 19 avril 2016, sera mise en œuvre par l'organisme gestionnaire unique.

Article 3

Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019, indépendamment de son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 4

Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 5

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.

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

Fait à Paris, le 8 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA DÉFINITION DES AYANTS DROIT

NOR : ASET1950179M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC – FO ;
F3C CFDT ;
SUD solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime mutualisé a modifié sa clause de recommandation par l'intermédiaire d'un avenant conclu le 10 septembre 2018.

Dans ce prolongement et en lien avec les décisions prises à cette occasion, les partenaires sociaux ont entendu revoir les définitions historiquement retenues pour les ayants droit du salarié bénéficiaire du régime conventionnel mutualisé de frais de santé.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes ;
- elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d’autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Définition des ayants droit

L'article 3.3 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié intitulé « Extension facultative de la couverture du socle conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié » dispose que :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés, etc.) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun.

2° Les enfants du salarié et, s'ils vivent au foyer, ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin :

- à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 21 ans (art. L. 313-3, 2°, du code de la sécurité sociale) ;
- âgés de moins de 26 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
- âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avant leur 21^e anniversaire. »

Cet article est modifié comme suit :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

Son conjoint ;

Par conjoint, il est entendu :

- son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e).

Ou, à défaut,

- la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil.

Ou à défaut,

- la personne vivant en couple avec lui au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que le salarié et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

Ses enfants à charge ;

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation du versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte "mobilité inclusion", prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire. »

Article 3

Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 et par l'avenant du 10 septembre 2018 restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Il est précisé que les parties demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017.

Article 5

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.

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

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1950176M

IDCC : 1351

Entre :

SNES ;

USP ;

SESA ;

GPMSE TLS,

D'une part, et

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

SNEPS-CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches, dont les missions sont définies à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

Considérant en particulier l'article 24 de ladite loi qui prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord collectif une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) visée à l'article L. 2232-9 du code du travail ;

Le présent accord a pour objet de mettre en place la CPPNI et de définir sa composition ainsi que ses modalités de fonctionnement.

Article 1^{er}

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

Conformément à l'article L. 2232-9-I du code du travail, il est mis en place au sein de la branche des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351) une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire. L'ensemble des autres instances paritaires de la branche des entreprises de prévention et de sécurité demeurent.

Les modalités de prise en charge pour l'ensemble de ces instances paritaires, CPPNI comprise, sont régies par l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont celles définies par les dispositions légales en vigueur, notamment l'article L. 2232-9 du code du travail :

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 3

Composition et fonctionnement

3.1. Composition

La CPPNI est constituée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne 3 représentants maximum, à l'exclusion des membres permanents. Il en est de même pour les organisations représentatives d'employeurs.

Les modalités d'exercice de leur mandat par les représentants salariés sont celles définies à l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le collège employeur, qui désigne chaque année l'organisation d'employeurs qui en aura la charge pour l'année à venir.

Au début de chaque séance, le collège employeur désigne un président de séance. Ce président assure la conduite des débats.

3.2. Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an en formation de commission de négociation et chaque fois que nécessaire en vue de mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Elle se réunit autant que de besoin à la demande de deux organisations représentatives.

3.2.1. CPPNI siégeant en commission de négociation

La CPPNI se réunit en formation de commission de négociation en vue de mener les négociations au niveau de la branche et définir son calendrier de négociations dans les conditions définies par la loi.

Au cours du dernier trimestre de l'année « N », les organisations d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives de la branche définissent pour l'année « N + 1 » le calendrier annuel de négociations.

Les organisations d'employeurs représentatives et les organisations syndicales représentatives fixent conjointement les ordres du jour des prochaines réunions de la CPPNI lesquels seront envoyés par courrier électronique par le secrétariat de la CPPNI, au moins 10 jours avant la date de la réunion suivante, aux représentants dûment mandatés de chaque organisation représentative, assortis de tous les documents nécessaires. Les parties s'engagent à respecter ces délais, sauf accord exprès et justifié de ces dernières.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

3.2.2. CPPNI siégeant en commission d'interprétation

Par dérogation aux dispositions du présent article 3, lorsque la CPPNI siège en commission d'interprétation, l'article 3 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité s'applique.

Article 4

Commissions techniques paritaires

La CPPNI peut procéder à la création de commissions techniques paritaires ayant pour objectif d'engager les négociations sur les thèmes retenus par elle.

Les conventions ou accords ainsi négociés peuvent faire ensuite l'objet d'un renvoi à la CPPNI en vue de leurs éventuelles signatures.

Article 5

Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI et aux commissions techniques paritaires.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI ainsi qu'aux réunions des commissions techniques paritaires est effectuée dans les conditions déterminées à l'article 4.03 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité et conformément à l'avis de la commission d'interprétation réunie le 22 septembre 2015.

Article 6

Modalités de transmission des conventions et accords d'entreprises à la CPPNI

6.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche « Prévention et sécurité » doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords

collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions ces accords sont transmis à l'adresse numérique suivante : cppni@lapreventionsecurite.org.

Chaque organisation d'employeurs et de salariés représentative est destinataire d'une copie des mails et accords déposés sur cette boîte électronique de façon systématique et automatique.

6.2. Bilan des accords

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI est chargée d'établir un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus en matière de durée du travail, de travail à temps partiel et en matière de congés payés.

Ce bilan doit décrire l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formulant le cas échéant des recommandations.

Article 7

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises du champ couvert par la convention collective nationale des entreprises de sécurité et de prévention, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Article 9

Publication. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées aux articles R. 2231-1-1 et D. 2231-2 à D. 2231-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 10

Dépôt de l'accord

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 11

Dénonciation révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant dudit code.

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

AVENANT N° 1 DU 16 NOVEMBRE 2018

À L'ACCORD DU 18 AVRIL 2013

RELATIF À L'ORGANISATION ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950170M

IDCC : 86

Entre :

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

D'une part, et

UNSA spectacle ;

FEC – FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CFE-CGC ;

MAISON CFDT F3C ;

SNP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Ils souhaitent renforcer les dispositions conventionnelles régissant l'organisation et le financement du paritarisme pour les adapter aux évolutions de l'environnement juridique et social de la branche de la publicité.

Dans ce cadre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'une réévaluation du financement était nécessaire pour concourir à la pro-

motion du dialogue social au niveau de la branche et notamment donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement social.

À l'occasion de ce constat, les parties signataires ont entendu :

- réévaluer le montant de la contribution des entreprises de la branche et la collecte ;
- actualiser les dispositions obsolètes de l'accord du 18 avril 2013 portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions annulent et remplacent l'intégralité de l'accord du 18 avril 2013 portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité. Elles ont vocation à être intégrées dans la partie traitant du fond du paritarisme de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Le présent avenant rappelle ainsi les conditions d'utilisation des fonds et actualise les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation de ceux-ci.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application géographique du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent avenant correspond à l'ensemble des entreprises qui relève des secteurs d'activité visés aux articles 1^{er} et 2 du chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

Article 2

Organisation du paritarisme

Article 2.1

Association de gestion des fonds du paritarisme

Article 2.1.1

Composition et objet de l'association paritaire

Les parties signataires maintiennent l'existence de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, créée par l'accord du 18 avril 2013 portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité, et régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Cette association, dont les statuts ont été signés par les partenaires sociaux le 12 novembre 2013 et publiés au *Journal officiel* du 8 mars 2014, a pour objet la gestion du financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent avenant.

Elle a vocation à gérer et contrôler les fonds collectés conformément à la destination définie dans le présent avenant.

L'association est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité.

L'association est chargée de :

- définir les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, en application des dispositions de l'article 3 du présent avenant ;
- vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que la reddition des comptes effectuée par l'expert-comptable.

Article 2.1.2

Administration de l'association paritaire

L'association est administrée par une assemblée générale, un conseil d'administration et un bureau désigné par celui-ci. La composition et les attributions de ces instances paritaires sont spécifiées dans les statuts susmentionnés.

Article 3

Financement du paritarisme

Article 3.1

Contribution des entreprises de la branche

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises visées à l'article 1^{er} ci-dessus, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est composée de deux contributions qui s'additionnent :

- une contribution forfaitaire annuelle de 25 € par entreprise. Ce montant est dû en intégralité pour les années incomplètes ;
- une contribution proportionnelle fixée à 0,03 % de la masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble du personnel de l'entreprise au titre de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Dans tous les cas, la contribution annuelle globale due par l'entreprise, constituée par les deux contributions susmentionnées, ne peut pas être inférieure à 50 € (montant minimum) et supérieure à 5 000 € (montant maximum).

Cette contribution annuelle globale est obligatoire. Elle est appelée chaque année, au mois de mars ou d'avril.

Cette contribution doit permettre aux partenaires sociaux d'avoir une négociation de qualité, mais également une négociation organisée avec un dialogue social dynamique, afin de répondre au mieux aux obligations légales de négociations, ainsi qu'aux attentes des entreprises et des salariés de la branche, dans les divers domaines qui peuvent être saisis par la négociation collective de branche.

Les fonds collectés sont ainsi destinés à permettre aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des instances paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

Article 3.2

Collecte et gestion du dispositif

Les fonds destinés au paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association visée à l'article 2 du présent accord.

Ainsi, les parties signataires mandatent l'AGEPRO, association régie par les dispositions de la loi de 1901, pour procéder à la collecte de la contribution annuelle obligatoire susvisée.

Les modalités de recouvrement de cette contribution pour le compte de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, et de reversement à cette dernière, sont définies par une convention de gestion établie entre l'AGEPRO et ladite association de gestion. Les parties précisent que la simplicité du mode de collecte devra être favorisée.

Article 3.3

Affectation des fonds collectés

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement et de gestion par l'AGEPRO, des frais de tenue comptable et de recours à une expertise comptable, les fonds collectés sont répartis comme suit :

- 50 % pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche de la publicité ;
- 50 % pour les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche de la publicité.

La variation éventuelle du nombre d'organisations professionnelles d'employeurs ou d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives conduit à un ajustement à l'intérieur de ces limites à compter de l'année civile suivante.

Chaque organisation, au sein de chaque collège, est directement et personnellement responsable de l'utilisation des fonds attribués et sera en charge des remboursements des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) ainsi que des éventuelles pertes de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des différentes instances paritaires et groupes de travail mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Il est entendu entre les parties signataires que les remboursements de frais, des membres de chaque collège, ne peuvent pas inclure la prise en charge des salaires et charges des représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires et groupes de travail mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Collège salarié :

Il est convenu que l'enveloppe globale de 50 % affectée au collège salarié, soit répartie comme suit :

- 40 % de cette somme sont attribués à égalité entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, et versés à leur fédération respective ;
- 60 % de cette somme sont attribués proportionnellement à la participation effective de chaque organisation syndicale de salariés représentative aux réunions des différentes instances de la branche et groupes de travail paritaires sur l'exercice précédent, à l'exclusion des réunions de l'opérateur de compétences. La participation des organisations syndicales de salariés est attestée par l'émargement de leurs représentants. Les sommes ainsi calculées sont versées à la fédération respective de chaque organisation.

À cet effet, après chaque réunion, le secrétariat de la fédération de la publicité fait parvenir à chaque organisation syndicale de salariés une copie de la feuille de présence émargée. L'intégralité des originaux des feuilles de présence de l'exercice est remise, une fois par an, à l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, à la clôture de l'exercice. Le secrétariat de la fédération de la publicité remet, en même temps que les feuilles de présence, un tableau récapitulatif des présences des organisations syndicales de salariés aux réunions des différentes instances de la branche et groupes de travail paritaires.

Collège employeur :

Il est convenu que l'enveloppe globale de 50 % affectée au collège employeur, qui a notamment pour objet d'assurer les frais de secrétariat et de conseil, est attribuée à la fédération de la publicité, qui gère les fonds reçus pour le compte des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la publicité.

Une reddition des comptes des sommes attribuées à chaque bénéficiaire, sera annexée au rapport annuel de trésorerie de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité.

Article 4

Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme stipulé aux articles 1^{er} et 3.1 du présent avenant, le financement du paritarisme concerne l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, sans distinction et quel que soit leur effectif.

Article 5

Durée et délai de mise en œuvre

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6

Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

Article 6.1

Clause de rendez-vous

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

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

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la publication du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision, en tenant compte des dispositions de l'article 7 ci-dessous.

Article 6.2

Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité, est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois tous les 2 ans selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives.

Cette commission est en charge du suivi de l'application du présent avenant et de l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 7

Évolution législative et/ou réglementaire

Les parties signataires rappellent que le présent avenant relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les parties conviennent d'ores et déjà que dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant fixé par le présent avenant, que ce dernier deviendrait automatiquement caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Article 8

Révision et dénonciation

Article 8.1

Modalités de révision

L'avenant peut être révisé au terme d'un délai de 1 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant peut être engagée uniquement par l'une des parties habilitées, en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la publicité, ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente. Elle doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 8.2

Modalités de dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 2 mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel avenant.

Article 9

Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Cet avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950161M
IDCC : 478

Entre :

ASF,

D'une part, et

UNSA ;

FEC FO ;

Banque CFDT ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 a redéfini le rôle des branches professionnelles en confiant de nouvelles missions à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conduisant ainsi les partenaires sociaux à créer des groupes de travail techniques paritaires afin de répondre à ces nouvelles obligations légales.

En outre, l'article 43 de la convention collective nationale prévoit désormais que la CPPNI exerce les missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et de l'Observatoire paritaire de la diversité.

Partant du constat que ces organismes paritaires de la branche répondent à des pratiques de fonctionnement différentes, les partenaires sociaux se sont rapprochés afin de compléter la convention collective nationale des sociétés financières par un accord de branche autonome.

L'objet du présent accord est de formaliser les règles de fonctionnement des organismes paritaires de la branche afin d'aboutir à un dialogue social plus efficace.

TYPOLOGIE DES ORGANISMES PARITAIRES DE LA BRANCHE**Article 1^{er}***Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation (CPPNI) en formation plénière*

1.1. Le rôle et la composition de la CPPNI sont définis à l'article 43 de la convention collective.

1.2. La CPPNI arrête chaque année un calendrier prévisionnel des réunions de l'année suivante, y compris le cas échéant, celui des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de pilotage des observatoires. Elle définit notamment à cette occasion les thèmes des négociations obligatoires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La CPPNI évoque au moins une fois par an l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article 43 de la convention collective, et portant sur les accords d'entreprise transmis par les adhérents relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

1.3. L'ordre du jour de la CPPNI comprend l'approbation du compte rendu de la précédente réunion et, toute question relevant de la compétence de la CPPNI en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.4. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et les membres du collège « employeurs » peuvent transmettre au secrétariat leurs demandes de négociations pour l'année à venir, ou un plan pluriannuel de négociations. Les partenaires sociaux peuvent toutefois soumettre de nouveaux thèmes de négociation en cours d'année si le calendrier fixé initialement le permet.

1.5. Les membres de la CPPNI veillent au respect du calendrier prévisionnel des réunions et s'engagent à ce titre :

- à mettre à profit les temps de préparation autorisés conformément à l'article 44 *bis* de la convention collective nationale des sociétés financières lorsque la CPPNI est en formation plénière ;
- à solliciter, le cas échéant, les avis ou les mandats de signature auprès de leur confédération ou fédération, dans les délais fixés par le président.

Article 2*Comité paritaire de pilotage des observatoires*

2.1. La CPPNI exerce au moins un fois par an à l'occasion de la présentation des données sociales, les missions du comité paritaire de pilotage :

- de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications prévu à l'article 46 *bis* de la convention collective, dédié à l'étude, à la réflexion et à la proposition en matière de formation professionnelle ;
- de l'observatoire paritaire de la diversité prévu à l'article 6 *quater* de la convention collective, dont le rôle est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

2.2. La CPPNI exerçant les missions du comité paritaire de pilotage est composée selon les modalités fixées à l'article 46 *bis* de la convention collective.

Article 3*Groupes de travail techniques paritaires*

3.1. La CPPNI peut déléguer à des groupes de travail techniques paritaires, l'étude de certains sujets particuliers ou l'examen technique des points évoqués en CPPNI.

3.2. Ces groupes sont composés :

- d’une délégation des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes comprenant deux membres au plus par organisation, l’un étant membre de la CPPNI et le second pouvant le cas échéant être un spécialiste du sujet ;
- d’une délégation d’employeurs composée d’un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des organisations syndicales de salariés.

3.3. Les groupes de travail techniques paritaires ne sont pas soumis à des règles de quorum. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale sont représentées.

TITRE II

FORMALISME DES RÉUNIONS PARITAIRES

Article 1^{er}

Convocations des réunions

1.1. Le secrétariat convoque par voie électronique et par voie postale les membres de la CPPNI, et par voie électronique, les membres des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de pilotage des observatoires, 10 jours ouvrés au moins avant la date de la séance.

1.2. Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, informe préalablement le secrétariat de toute modification dans la composition de sa délégation et adresse par écrit au secrétariat toute information utile sur les mandats accordés à leurs représentants : périmètre (CPPNI et/ou groupes de travail techniques paritaires et/ou comité paritaire de pilotage des observatoires), durée, coordonnées des représentants.

1.3. L’ordre du jour de chaque séance est joint à la convocation. Sauf circonstances exceptionnelles, les documents de travail qui s’y rapportent sont adressés aux membres, 10 jours ouvrés au moins avant la date de la séance.

1.4. Les membres qui ne peuvent répondre présent à une convocation doivent en informer le secrétariat dans les meilleurs délais.

1.5. Entre deux séances, les membres des deux collèges « salariés » et « employeurs » adressent le cas échéant, leurs observations ou propositions par écrit au secrétariat.

Article 2

Émargement

À chaque réunion des organismes paritaires, les membres émargent une feuille de présence également revêtue de la signature du président de séance.

Article 3

Comptes rendus. – Documents de travail

3.1. Les comptes rendus des réunions de la CPPNI et du comité paritaire de pilotage des observatoires sont adressés à l’ensemble de leurs membres. Ils sont approuvés au cours de la séance suivante. Toute demande de modification du projet de compte rendu est adressée, préalablement à la séance, au secrétariat accompagnée d’une proposition de rédaction alternative. Cette proposition est examinée en séance.

3.2. Les documents de travail (projets d’accords, notes, études etc.), des groupes de travail techniques paritaires sont communiqués aux membres de la CPPNI.

TITRE III

DÉROULEMENT DES RÉUNIONS PARITAIRES

Article 1^{er}

Présidence des organismes paritaires

1.1. La présidence de la CPPNI et des groupes de travail techniques paritaires est assurée par l'association française des sociétés financières.

1.2. Le président du comité paritaire de pilotage des observatoires est désigné à chaque réunion, alternativement dans l'une ou l'autre des délégations syndicale et patronale. Cette désignation est prise à la majorité des voix des membres présents de la délégation concernée.

La première réunion du comité paritaire de pilotage des observatoires, consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord, est présidée par la délégation des syndicats de salariés.

1.3. Le président échange en amont avec le secrétariat sur la préparation des réunions.

1.4. Le président ouvre et lève la séance. Le cas échéant, il donne connaissance aux membres des communications qui les concernent. Il organise les débats, veille au maintien de l'ordre, accorde la parole par ordre de sollicitation.

1.5. Afin de faciliter les échanges et permettre à chaque partie prenante de formuler des avis, les membres organisent leur temps de parole de façon efficiente.

À cet égard, le temps d'intervention de chacun doit rester équilibré par rapport au format de la réunion et au nombre de participants.

1.6. Le Président organise des tours de table, soumet les propositions aux voix, et le cas échéant, informe les membres de la signature des accords.

Il peut organiser les suspensions de séance sur demande d'une organisation syndicale de salariés représentative ou d'un membre de la délégation patronale. Il prononce la clôture de la séance après épuisement de l'ordre du jour et ajuste l'ordre du jour de la séance suivante.

1.7. Les membres ne peuvent se prononcer que sur les points inscrits à l'ordre du jour, selon un séquençement défini en début de séance.

Cependant, à l'initiative du président ou avec son accord, une question non inscrite à l'ordre du jour peut être évoquée en fin de séance ou inscrite à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

1.8. À l'initiative du président ou avec son accord, tout document utile à l'information des membres peut être lu ou distribué pendant la séance.

Article 2

Règles de bienséance

Les membres des organismes paritaires peuvent exprimer des points de vue différents mais ils se doivent une courtoisie réciproque. Chaque membre s'abstient en conséquence de toute parole ou de toute attitude pouvant porter atteinte au bon déroulement du dialogue social.

Article 3

Processus de décision

3.1. Afin d'apprécier la validité des accords de branche, des avis d'interprétation et des recommandations de la CPPNI, il est tenu compte dans chaque collège « salariés » et « employeurs » de l'audience de chaque organisation reconnue comme représentative en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un accord ne peut être ouvert à la signature en CPPNI avant que les deux collèges « salariés » et « employeurs » aient été invités à s'exprimer dans les délais arrêtés avec le secrétariat.

Dans son rôle de représentation auprès des pouvoirs publics, la CPPNI peut être amenée à élaborer un avis paritaire.

3.2. Les groupes de travail techniques paritaires ayant pour rôle d'apporter des contributions et des connaissances techniques à la CPPNI, ne donnent pas lieu à l'application des règles sur l'audience des organisations représentatives dans le cadre du processus décisionnel.

3.3. Le comité paritaire de pilotage des observatoires propose et valide des sujets d'études, recommande des modalités à mettre en œuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure. Ses délibérations sont actées dans les comptes rendus de réunion.

Article 4

Confidentialité

4.1. Les réunions paritaires ne sont pas publiques.

4.2. Les membres des organismes paritaires sont tenus à une certaine discrétion vis-à-vis des tiers, sur tous les faits et documents dont ils auraient eu connaissance en cette qualité afin de ne pas perturber le bon déroulement du dialogue social.

Article 5

Maintien de salaire. – Frais engagés

L'article 11 de la convention collective garantissant le maintien de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes pour leur participation à des réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et fixant les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement, est applicable au fonctionnement de la CPPNI en formation plénière, des groupes de travail techniques paritaires et du comité paritaire de pilotage des observatoires, dans les limites fixées par les règles de composition de ces organismes.

TITRE IV

FORMALITÉS

Article 1^{er}

Durée. – Dépôt

1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la CPPNI.

1.2. Les parties conviennent de faire un point tous les 2 ans sur l'application du présent accord afin de définir d'éventuels ajustements aux conditions de fonctionnement des organismes paritaires de la branche.

Article 2

Révision

Chaque syndicat représentatif, signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies par le code du travail. Toute demande de révision doit comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Article 3

Dénonciation

3.1. Le présent accord pourra être dénoncé, conformément au code du travail par l'un ou l'autre des syndicats représentatifs, signataires ou adhérents.

3.2. Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des syndicats représentatifs signataires et adhérents, la dénonciation entraîne l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Fait à Paris, le 26 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 26 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA GESTION DES PARCOURS DES PORTEURS DE MANDAT
DANS LES ENTREPRISES ET DANS LA BRANCHE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

NOR : ASET1950163M
IDCC : 2148

Entre :

HUMAPP,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les réformes récentes du droit du travail réaffirment le rôle des branches tout en modifiant le paysage du dialogue social au plus près de l'entreprise : une priorité est accordée aux accords d'entreprises, les instances sont fusionnées, la durée des mandats devient limitée.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la présence d'interlocuteurs formés, engagés et responsables pour développer un dialogue social de qualité et contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des entreprises de télécoms.

Après avoir réaffirmé le principe de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, dont doivent faire l'objet les porteurs de mandat, notamment en raison de leur appartenance syndicale, les signataires du présent accord souhaitent conforter, reconnaître et accompagner les salariés investis d'un mandat, composante de leur vie professionnelle.

Par le présent accord, les signataires visent à :

- fluidifier les parcours professionnels entre les mandats et l'activité professionnelle ;
- favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle du mandaté et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales ;
- rendre les mandats plus attractifs pour favoriser l'arrivée de futures générations ;
- reconnaître l'acquisition de nouvelles compétences au-delà de celles du métier d'origine ;

- encourager une compréhension plus partagée des dossiers économiques et sociaux entre les organisations syndicales et les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche entendent enfin observer l'évolution des pratiques mises en œuvre pour en tirer des enseignements et des orientations permettant de faciliter la gestion des parcours professionnels des porteurs de mandat.

Article 1^{er}

Définition des mandats pour l'application du présent accord

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés investis d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise ou dans la branche des télécommunications tels qu'énumérés ci-après :

- délégués syndicaux ;
- élus titulaires ;
- élus suppléants dès lors qu'ils bénéficient de crédit d'heures de délégation par accord ou usage d'entreprise ;
- représentants de sections syndicales ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- représentants de proximité prévus par accord d'entreprise ;
- mandatés syndicaux ayant un mandat de négociation et/ou de participation dans les instances paritaires de la branche selon les modalités de participation définies à l'accord du 2 décembre 1998 ;
- salariés mis à disposition par une entreprise auprès d'une organisation représentative au niveau de la branche.

Un accord d'entreprise peut étendre tout ou partie des dispositions du présent accord à d'autres mandats internes ou externes à l'entreprise ou à la branche.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il existe 3 types de mandat en fonction du volume d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la branche consacré à l'exercice du mandat au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- mandatés de type 1 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % de la durée du travail sur une moyenne de 2 ans constatée ;
- mandatés de type 2 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 30 % et inférieur ou égal à 50 % du temps de travail sur une moyenne de 2 ans constatée ;
- mandatés de type 3 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est inférieur ou égal à 30 % de la durée du travail sur une moyenne de 2 ans constatée.

Compte tenu de l'importance du temps d'éloignement de l'activité professionnelle lié à l'exercice du mandat, des dispositions complémentaires en matière de suivi sont prévues pour les mandats de type 1 aux articles 2.2 et 3.2 ci-après.

Article 2

Parcours professionnels pendant l'exercice du mandat

Afin de renforcer la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel des entreprises de télécommunications, les partenaires sociaux rappellent les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux mandats syndicaux et électifs, ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des collèges électoraux tel que prévu par la loi du 17 août 2015.

Ils rappellent également que nul ne peut être discriminé en raison de son appartenance syndicale et que ces salariés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de rémunération, formation et évolution professionnelle.

Article 2.1

Entretien de prise de mandat

Quel que soit le type de mandat défini à l'article 1^{er} du présent accord, il est organisé un entretien individuel dit de « prise de mandat » au début du mandat.

Cet entretien avec le manager et/ou le RH est organisé dans un délai de 2 mois maximum après l'élection ou la désignation. Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

L'intéressé peut se faire accompagner par la personne de son choix appartenant à l'entreprise après en avoir préalablement informé son employeur.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les thèmes suivants :

- la situation individuelle du salarié au moment de sa prise de mandat ;
- les conditions matérielles d'exercice du mandat et le temps prévisible consacré à celui-ci (crédits d'heure, calendrier des réunions, etc.) ;
- les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle (notamment fixation des objectifs compte tenu du mandat, organisation et planification du travail, répartition des tâches...).

L'entretien de « prise de mandat » fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le seul manager, le compte rendu est communiqué au RH.

Article 2.2

Entretiens annuels en cours de mandat

Les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel avec leur manager, au même titre que tous les salariés.

Lorsqu'ils détiennent un mandat électif ou désignatif des types 1 ou 2, ils peuvent demander un entretien complémentaire en présence, si cette dernière est sollicitée par l'une des parties, d'un RH et/ou du délégué central syndical de leur organisation s'il existe, ou à défaut du délégué syndical.

Cet entretien, complémentaire à l'entretien professionnel, a pour objectif d'examiner :

- les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat ;
- les besoins de formation professionnelle, notamment « cœur de métier » ;
- une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

Dans l'éventualité où le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail, son porteur bénéficiera d'un entretien annuel avec le RH et/ou un référent professionnel occupant le même métier pour examiner :

- les besoins de formation professionnelle, notamment « cœur de métier » ;
- une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

Article 2.3

Formation des porteurs de mandat

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur :

plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc.

Par ailleurs, dès la prise de mandat, il appartient également aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat et de s'assurer de leur aptitude aux exigences de cet exercice.

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Tout salarié peut obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives, soit par des instituts internes aux universités figurant sur une liste établie par arrêté du ministère du travail.

Ce congé, organisé selon les dispositions légales en vigueur, a une durée maximale de 12 jours par an par salarié. Il est porté à 18 jours pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

La rémunération est maintenue par l'employeur.

Formation économique des membres du CSE

Cette formation est dispensée aux membres du CSE dès leur première désignation. Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. La durée maximale de formation est de 5 jours, non imputable sur le congé légal de formation économique, sociale et syndicale. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Il est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Sauf dispositions spécifiques prévues par l'entreprise, le financement de la formation, des frais de déplacement, d'hébergement et de repas est pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

Formation santé, sécurité et conditions de travail des élus

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres permanents non élus des commissions concernées et le référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation a une durée minimale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Formation mixte à l'environnement économique

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises sont encouragées à organiser des formations communes, non obligatoires, entre les titulaires de mandat, les managers et les RH afin de renforcer leur culture économique, financière et sociale, et disposer d'un socle commun de connaissances permettant ainsi une meilleure compréhension des règles de fonctionnement et des enjeux de l'entreprise, et de la régulation sociale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces formations mixtes, lorsqu'elles existent, ne se substituent pas au congé de formation économique sociale et syndicale, ni à la formation économique des membres du CSE, prévus précédemment et sont prises en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les TPE/PME de moins de 50 salariés, ces formations mixtes peuvent être organisées dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 2.4

Évolution salariale au cours du mandat

Au cours du mandat, les porteurs de mandat bénéficiant d'une rémunération variable voient leurs objectifs adaptés en fonction du temps consacré à leur activité professionnelle.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution au moins aussi favorables, et conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Article 2.5

Cas de la mise à disposition à 100 % de salariés auprès d'un syndicat de salariés

La mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise fait l'objet d'une convention de mise à disposition tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail. Cette convention tient lieu d'avenant au contrat de travail du salarié.

La convention définit la durée de la mise à disposition, mentionne l'identité et la qualification du salarié ainsi que, le cas échéant, le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui, sauf dispositions contraires, seront refacturés par l'entreprise à l'organisation syndicale dans les conditions et limites régissant la mise à disposition.

Pendant la période de mise à disposition, le salarié doit pouvoir bénéficier des actions de formation proposées par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences, afin de favoriser le maintien de son employabilité dans l'entreprise et son reclassement à l'issue de la mise à disposition.

Les entretiens annuels prévus à l'article 2.2 ci-dessus et l'entretien prévu à l'article 3.1 ci-après ont lieu en présence d'un représentant de l'organisation syndicale en vue de faciliter l'identification des compétences acquises durant la mise à disposition et les besoins de formation professionnelle du salarié mis à disposition.

À l'exception des dispositions relatives à la convention de mise à disposition qui ne s'appliquent pas à cette situation, ces dispositions sont également applicables aux élus et/ou désignés dont le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail.

Article 3

Accompagnement à la fin de l'exercice du mandat

Les signataires du présent accord souhaitent, par ces dispositions, faciliter le repositionnement professionnel des porteurs de mandat, tels que définis à l'article 1^{er}, à l'issue de leur mandat.

Article 3.1

Entretien de fin de mandat

Cet entretien constitue un espace d'échange et de dialogue aux fins d'organiser au mieux la fin de la mission ou de l'activité syndicale, élective ou désignative dans l'entreprise et dans la branche.

Les bénéficiaires de cet entretien de « fin de mandat » sont les salariés ayant exercé un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs en continu pendant au moins 2 ans dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Cet entretien de « fin de mandat » est organisé avec le manager et/ou le RH et est destiné à :

- dresser le bilan de la situation du salarié ;
- évaluer les compétences « cœur de métier » du salarié ;
- évaluer les compétences acquises par l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat ;
- identifier, pour les porteurs de mandat de type 1 et 2, les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi, et les besoins de formation et/ou de validation des acquis et de l'expérience associés.

Les salariés dont le mandat arrive définitivement à échéance ou qui ne souhaitent pas poursuivre leur mandat peuvent demander que cet entretien ait lieu dans les 12 mois précédant la fin de leur mandat.

L'entretien de « fin de mandat » fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le compte rendu est communiqué au RH.

Article 3.2

Les autres dispositifs d'accompagnement à l'issue du mandat

Bilan de compétences

Comme tous les autres salariés, tous les porteurs de mandat peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à préparer son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises au cours du mandat et ses aptitudes et motivations professionnelles. Ce bilan est éligible au CPF.

Compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les signataires du présent accord rappellent que les outils tels que le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

À l'instar de tous les salariés de l'entreprise, les porteurs de mandat acquièrent des droits au CPF, quelle que soit la quotité du temps consacrée à l'activité d'élu ou de désigné.

Ils peuvent également être accompagnés dans la formalisation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles, par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les entreprises veilleront à informer les porteurs de mandat lors des entretiens professionnels de la possibilité de recourir à ces dispositifs et de leurs modalités d'accès.

Pour les mandats de type 1, le recours au CEP peut être mobilisé sur le temps de travail.

Information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise

Les entreprises informent les salariés porteurs de mandat de type 1 sur les modalités d'accès à l'information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise afin de faciliter leur reclassement.

Pour les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les modalités d'accès à l'information et les conditions d'accompagnement pour la recherche d'emploi sont précisées dans la convention.

Suivi personnalisé du repositionnement des mandats de type 1

Les salariés dont le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % font l'objet d'un accompagnement personnalisé par l'entreprise dans leur démarche d'évolution en vue de leur retour ou leur repositionnement sur un poste de travail à temps plein. Des propositions de poste pourront être formulées au salarié.

Cet accompagnement peut se traduire par des entretiens réguliers, des dispositifs de formation, de bilan de compétences, ou de VAE qui pourront être mis en œuvre en fonction des besoins.

Afin de veiller à la réussite de l'intégration sur un nouveau poste de travail, le manager devra accorder une attention particulière aux conditions d'accueil : entretien d'intégration, identification des éventuels besoins de formation, etc.

Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) des titulaires de mandat

Au cours de leur mandat, les responsabilités syndicales exercées par les salariés pendant au moins 1 année sont de nature à constituer une expérience transférable. La démarche de VAE leur permet de faire valider les acquis de leur expérience en tant qu'ancien porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistré au RNCP en rapport avec leur expérience.

Les entreprises sont invitées à promouvoir les certificats de compétences professionnels (CCP) transférables et constitutifs de la certification initiée par le ministère du travail relative « aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » telle qu'enregistrée au RNCP sous forme de blocs de compétences.

Les actions d'accompagnement à la VAE des porteurs de mandat de types 1 et 2 sont mises en œuvre dans le cadre du « plan de développement des compétences » de l'entreprise et le congé VAE est rémunéré par l'employeur dans la limite de la durée prévue par la législation en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'abonder de 50 % les droits à CPF des porteurs de mandat de type 1 qui, après s'être engagés dans cette démarche de VAE, poursuivent une formation en vue de l'obtention, par équivalence, d'un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE. La somme correspondant à l'abondement est versée par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations.

Article 4

Poursuite du développement d'une culture du dialogue social

Les signataires du présent accord entendent poursuivre le développement d'une culture du dialogue social, afin de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche et les entreprises.

Ils réaffirment que la convention collective et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des salariés et des entreprises.

Ils encouragent les entreprises à impliquer tous les acteurs de l'entreprise par la mise en place de dispositifs de sensibilisation des managers, des services RH et des titulaires de mandat sur le champ des relations sociales : fait syndical, fonctionnement et rôle des IRP, etc. afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Afin, notamment, de contribuer à lever les éventuelles incompréhensions ou les a priori susceptibles d'exister, et de faciliter le passage entre activité de représentant du personnel et activité professionnelle, ils encouragent également les entreprises à mettre en place des formations ou réunions communes entre les titulaires de mandat, les services RH et les managers.

Fondées sur un principe de neutralité, les formations du type « dialogue » élaborées par l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) sont de nature à favoriser cette culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en

questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social. Les signataires considèrent que leur développement doit être encouragé au sein des entreprises de la branche.

Article 5

TPE et PME de moins de 50 salariés

Les signataires du présent accord mandatent la CPNE pour rédiger un guide d'accompagnement adapté aux TPE/PME de moins de 50 salariés disposant d'instances représentatives élues ou désignées pour faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein de leur structure.

Article 6

Bilan

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan de l'application du présent accord au terme de 4 années d'application à compter de sa signature. Un point d'étape sera établi au bout de 2 ans d'application sur la base des remontées ou indicateurs fournis par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 7

Verrouillage de l'accord dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail et que les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes qu'à la condition qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 8

Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

IL est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 23 NOVEMBRE 2018
PORTANT PROROGATION DE L'AVENANT DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1950153M
IDCC : 2148

Entre :

HUMAPP,

D'une part, et

FO ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opère une réforme en profondeur de la formation professionnelle et les partenaires sociaux de la branche des télécommunications engageront dans le courant de l'année 2019 une négociation sur ce thème afin d'adapter et de décliner les dispositions conventionnelles de branche à ce nouveau cadre légal et réglementaire.

Ils ont souhaité, dans l'attente de la finalisation de cette négociation sur la formation professionnelle, et au vu du bilan fait en CPNE sur la mise en œuvre de l'avenant du 26 janvier 2018 relatif aux contrats de professionnalisation au cours de l'année 2018, proroger les dispositions dudit avenant relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation.

Article 1^{er}

Rémunération des contrats de professionnalisation

Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 sur la formation professionnelle dans les télécommunications et relatif aux contrats de professionnalisation sont prorogées jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est à durée déterminée.

Il s'applique aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 au plus tard.

Article 3

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1950152M
IDCC : 1424

Entre :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

CFDT SNTU ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment leur attachement de longue date au dialogue social de la branche.

Ainsi, ils rappellent que la commission paritaire nationale transports urbains instituée dès la création de la branche, a permis la construction d'un dialogue social de qualité, au travers de la négociation de nombreux accords et avenants applicables dans la branche.

De plus, réaffirmant leur confiance mutuelle, les partenaires sociaux ont, par accord du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs », institué l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), afin notamment d'améliorer leur connaissance du dialogue social au niveau de la branche.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, imposé la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, prenant acte de cette nouvelle obligation, ont choisi par le présent accord de formaliser la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et se sont entendus sur les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

L'article 4 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (CCNTU) est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

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

Article 4.1

Missions générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4.2

Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.3

Mission d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

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

- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite commission pour lui permettre de donner son avis dans les 15 jours.

Article 4.4

Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains délègue à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour validation. à cette occasion, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3.4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail ;
- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;
- soit par courriel à l'adresse suivante : onds@utp.fr.

Les partenaires sociaux rappellent que tout changement d'adresse doit être notifié au ministère chargé du travail.

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces documents seront conservés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.

Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.5

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

La commission peut être présidée par un représentant du ministère du travail qui dirige les débats.

Article 4.6

Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle est réunie par son président à la demande de l'une de ses délégations. »

Article 2

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Cet accord fixant les règles de fonctionnement et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, aucune règle relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'apparaît pertinente.

Article 3

Effets de l'accord

Les références faites à la commission paritaire nationale transports urbains, présentes au sein de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord comme des références à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains.

Article 4

Entrée en application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX GARANTIES PRÉVOYANCE DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES
NON CADRES ET CADRES
NOR : ASET1950173M

Entre :

PRISM'EMPLOI,

D'une part, et

FO

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la nécessité de pérenniser et moderniser le modèle de protection sociale des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont décidé de refonder les régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Aussi, le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim et il participe de la construction du statut social de l'intérimaire. Il a pour objectif de faire de la prévoyance un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

Dans ce contexte, les parties signataires ont décidé :

- de confier la mise en œuvre des procédures d'appels d'offres et de mise en concurrence, ainsi que le pilotage du régime, au FASTT ;
- de séparer l'activité de gestion de l'activité d'assurance ;
- de mettre en œuvre une portabilité conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires ayant une ancienneté de 414 heures de travail dans la branche ;

- de clarifier, en vue de les rendre plus compréhensibles, les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés intérimaires non-cadres et cadres.

L'objet du présent accord consiste, dans le cadre d'une solidarité entre toutes les entreprises de la branche, à définir un régime de prévoyance (garanties décès, invalidité, incapacité et maternité), complémentaire aux prestations de la sécurité sociale, au profit des salariés non-cadres et cadres des entreprises de travail temporaire.

Les parties signataires ont recherché les meilleures conditions de couverture assurantielle du régime instauré par le présent accord et dont la caractéristique considérée comme essentielle par eux, réside dans l'établissement d'une solidarité professionnelle. Celle-ci se réalisera plus particulièrement au travers :

- d'une définition des garanties et des cotisations permettant à tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, quelles que soient la taille et la situation économique de leur entreprise, de bénéficier d'une couverture équivalente ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national et professionnel. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des entreprises de la profession et l'affiliation de tous leurs salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, auprès des coassureurs recommandés ;
- d'une mutualisation technique financière établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

La désignation d'un gestionnaire vise à :

- assurer une gestion efficace et uniforme, homogénéiser le traitement des dossiers des salariés avec des délais courts et une proximité de relation ;
- faciliter le traitement des dossiers de chaque entreprise de travail temporaire : interlocuteur identique à chaque étape et pour chaque cas d'indemnisation ;
- réunir les statistiques sur le fonctionnement global du régime, nécessaires à la détermination future du coût réel de l'absentéisme dans le travail temporaire, et à l'équilibre des comptes ;
- surveiller et contrôler l'évolution réelle des coûts des prestations définies par le présent accord.

À compter du 1^{er} janvier 2019 le présent accord remplace les dispositions des accords du 10 juillet 2009 relatifs aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres.

Les partenaires sociaux décident de donner au régime de prévoyance le nom « Intérimaires prévoyance ».

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 2

Bénéficiaires du régime

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail temporaire qu'ils soient cadres (relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947) ou non cadres (ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947) y compris les salariés intérimaires en contrat de travail indéterminé intérimaire (CDII) entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}.

Sont bénéficiaires du présent accord :

- les salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise de travail temporaire d'insertion ;
- les salariés intérimaires bénéficiaires de la portabilité visée à l'article 8.

Article 3

Caractère obligatoire du régime

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés intérimaires visés à l'article 2 des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 4

Garanties

Article 4.1

Nature et montant des garanties

Les salariés intérimaires non-cadres et cadres bénéficient des garanties qui sont définies en annexe du présent accord sans conditions d'ancienneté, à l'exception de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), visée à l'article 4.2.

Pour bénéficier de ces garanties, les salariés doivent être pris en charge par la sécurité sociale ou par un organisme d'assurance sociale obligatoire d'un pays de l'Union européenne.

Article 4.2

Condition d'ancienneté de 414 heures pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet

Le bénéfice de la garantie incapacité de travail, vie privée (y compris maternité), hors accident de trajet est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : le salarié intérimaire doit avoir effectué plus de 414 heures de travail dans une ou des entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion au cours des 12 derniers mois consécutifs. Tout salarié bénéficie donc de cette garantie à compter du premier jour du mois civil qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures dès lors qu'il se trouve en contrat de travail.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non par le régime de sécurité sociale ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat, du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au comité social et économique, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 4.3

Date du fait générateur pour la garantie incapacité de travail, vie privée, hors accident de trajet soumise à la condition de 414 heures

La prise en charge des sinistres visés à l'article 4.2 est conditionnée à ce que la date du fait générateur soit égale ou postérieure au premier jour du mois qui suit la 414^e heure de travail et sous réserve

que le salarié intérimaire soit titulaire d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII).

Article 4.4

Dispositions spécifiques pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une durée d'au moins 25 jours dont 15 jours hors mission, le salarié intérimaire reçoit une avance de 300 € en attendant le versement de son indemnité journalière complémentaire. Les conditions de délivrance de l'avance pourront être réexaminées par les partenaires sociaux dans le cadre du pilotage du régime par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Dans le cadre de la politique de la branche, de prévention du risque de désinsertion sociale et professionnelle, les entreprises ou leurs assureurs ont l'obligation de transmettre au FASTT selon un rythme au minimum mensuel, un fichier recensant les salariés intérimaires en arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident de travail et comportant *a minima* les informations nécessaires en vue de l'accompagnement de ces salariés. Cette obligation a pour objet de permettre aux services du FASTT, d'accompagner ces salariés intérimaires pendant leur arrêt de travail en vue de favoriser leur retour à l'emploi. Cette obligation est conforme à la réglementation en vigueur et notamment au règlement général sur la protection des données n° 2016/679 du 27 avril 2016.

Article 4.5

Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

Définition salaire de base

Par salaire de base de la mission, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission. Le salaire brut comprend le salaire brut horaire de base, le cas échéant l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple 13^e mois) ainsi que les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : prime de froid) et à la durée du travail, à l'exception des remboursements de frais.

Pour le salarié en CDII, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net de la mission suspendue (indemnisation avant la fin de la mission) ou de la dernière mission (indemnisation après la fin de la mission).

Pour la détermination du taux de calcul de l'indemnité complémentaire et de la durée d'indemnisation, il est tenu compte des indemnités complémentaires déjà perçues par l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne dépasse pas le nombre maximum de jours suivant :

- 92 jours pour la garantie incapacité de travail, vie privée et accident de trajet ;
- 150 jours pour la garantie incapacité de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En cas de cumul de jours indemnisés supérieur aux seuils mentionnés ci-dessus, aucune indemnisation n'est versée.

En cas de cumul de jours indemnisés inférieur aux seuils mentionnés, l'indemnisation du nouvel arrêt de travail est versée dans la limite des seuils mentionnés ci-dessus.

Le décompte des 92 jours ou 150 jours ne tient compte que des jours ayant donné lieu au versement d'une indemnité complémentaire par l'organisme assureur, l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion au titre d'un arrêt de travail pour maladie, accident de trajet ou accident de travail ou maladie professionnelle.

Déclaration des arrêts de travail

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer au gestionnaire ou, le cas échéant, à leur assureur, les arrêts de travail dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard dans les 3 mois qui suivent le sinistre. Le non-respect du délai n'entraîne pas un refus de prise en charge.

Article 4.6

Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée

L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise de travail temporaire jusqu'au terme prévu de la mission.

Au-delà du terme prévu de la mission, si l'arrêt de travail se poursuit de manière continue, et si l'arrêt de travail est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires, l'indemnité complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

Article 4.7

Dispositions relatives à la garantie décès

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie décès s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de référence pour la garantie décès est le salaire moyen soumis à cotisation. Ce salaire correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission, comprenant, le cas échéant, l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque la garantie décès est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre.

Pour le salarié en CDII, il s'agit du salaire de la dernière mission.

Limitation de l'indemnisation

Lorsque la garantie décès ouvre droit à une rente éducation, le cumul des rentes éducation versées aux enfants à charge ne peut excéder 100 % du salaire moyen annuel de l'intérimaire décédé tel que défini ci-dessus.

Définition des bénéficiaires

Un capital décès est versé aux ayants droit du salarié :

- en priorité au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement ;
- à défaut au partenaire lié par un Pacs du salarié ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés ;
- à défaut et à parts égales entre eux, aux père et mère vivants du salarié ;
- à défaut, et par parts égales, aux héritiers du salarié.

L'enfant du salarié et de son conjoint ou de son partenaire avec qui il est lié par un Pacs, à naître moins de 300 jours après le décès du salarié est réputé né pour l'attribution du capital.

Le concubin, n'étant pas visé par la désignation type de bénéficiaires ci-dessus, doit être désigné expressément si tel est le souhait du salarié.

Dans le cas d'un salarié qui revendique un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, alors un seul capital est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, par parts égales entre les différents bénéficiaires.

Cependant, le salarié a la possibilité de faire une désignation différente qui devra être transmise à l'assureur en utilisant le formulaire établi à cet effet par l'assureur.

La désignation du bénéficiaire peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...).

Définition des enfants à charge

Une rente éducation annuelle est versée aux enfants à charge du salarié.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de l'entretien ou pour lesquels il verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable ;
- les enfants de 25 ans au plus qui poursuivent leurs études ou sont en contrat d'apprentissage ;
- les enfants, qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à la moindre activité professionnelle et ce quel que soit leur âge.

La majoration du capital pour enfants à charge est versée par parts égales à ceux-ci, qu'il y ait eu désignation de bénéficiaire expresse ou non.

L'enfant du conjoint ou partenaire de Pacs de l'assuré, à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès de celui-ci, est pris en compte pour le calcul et l'attribution de la majoration du capital pour enfants à charge.

Article 4.8

Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente

En cas d'incapacité temporaire de travail non prise en charge par le régime (condition d'ancienneté visée à l'article 4.2 non remplie), la garantie invalidité et incapacité permanente s'applique dès lors que le salarié intérimaire bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Définition salaire de base

Le salaire de base applicable aux garanties invalidité ou incapacité permanente est le salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation.

Limitation de l'indemnisation

La totalité des rentes invalidité perçues par l'intérimaire (rente de la sécurité sociale et rente complémentaire) ne peut excéder 100 % du salaire net de la dernière mission.

En cas d'incapacité permanente l'ensemble des ressources versées à l'intérimaire ne peut excéder 75 % du salaire de base de la dernière mission revalorisé.

Article 4.9

Dispositions relatives à la garantie maternité

Le bénéfice de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définie à l'article 4.2.

L'indemnité journalière est calculée sur la base d'une fraction du salaire de base défini à l'article 4.5 du présent accord.

Le cumul des indemnités journalières perçues (sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire journalier net de base.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque.

Article 5

Gestionnaire

La gestion du régime défini par le présent accord est déléguée à un gestionnaire désigné au terme d'une procédure d'appel d'offres.

Le gestionnaire désigné par les signataires du présent accord, est : PRIMA, membre du groupe AG2R La Mondiale, dont le siège social est situé au 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

La gestion est déléguée à PRIMA à compter du 1^{er} janvier 2019, pour une durée de 5 années selon des modalités définies dans un contrat-cadre conclu entre la branche et le gestionnaire.

L'organisme gestionnaire est le délégataire de gestion des assureurs corecommandés dans la branche et des organismes assureurs qui ne seraient pas recommandés qui appliqueraient strictement les dispositions du présent accord.

L'organisme gestionnaire est en charge de la gestion du régime non-cadres et cadres. Il lui appartient d'organiser la continuité de gestion des dossiers. Il devra déployer tous les moyens permettant d'assurer la gestion des adhésions des entreprises, la gestion des affiliations, le versement des prestations et l'encaissement des cotisations versées par les entreprises.

Le gestionnaire est tenu d'appliquer les dispositions du présent accord. Cela implique notamment une coopération réciproque tant avec les partenaires sociaux qu'avec les autres acteurs de la branche : le FASTT, l'opérateur en charge du décompte de l'ancienneté, les coassureurs, les organismes paritaires...

Les partenaires sociaux sont attachés à l'effectivité des droits des salariés intérimaires et à la facilitation de l'accès aux prestations prévues au présent accord. Pour ce faire, il est précisé que tout arrêt de travail d'un salarié intérimaire, remplissant les conditions prévues au présent accord, doit faire l'objet, sous la responsabilité de l'entreprise, d'une inscription sur les flux « PREST'IJ » de la CNAM, permettant le déclenchement automatique du paiement de l'indemnité journalière complémentaire sans délai dès la liquidation du droit du régime de base de la sécurité sociale.

Tout salarié intérimaire a la possibilité de déclarer directement son arrêt de travail auprès du gestionnaire ou le cas échéant de l'assureur, pendant les périodes de portabilité sans avoir à effectuer une démarche auprès de son dernier employeur. Cette déclaration s'effectue principalement de façon dématérialisée.

Article 6

Coassureurs recommandés

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de procéder à la corecommandation de deux organismes d'assurance, pour une durée maximale de 5 années à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Pour tous les risques, hors rente éducation :

- APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire) ;
- KLESIA prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris).

Pour les rentes éducatives : l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance (siège social : 17, rue de Marignan, 75008 Paris), représentée par APICIL Prévoyance et KLESIA Prévoyance.

Ces organismes co-assurent les garanties obligatoires visées au présent accord et ses annexes.

Afin de garantir aux salariés une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence de l'assurance du régime au minimum tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale.

Les coassureurs établissent et présentent un compte de résultat provisoire arrêté au 31 décembre de chaque année au plus tard le 30 avril N + 1 à l'intention des partenaires sociaux de la branche. Ce rapport contient les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'accord.

Aussi un rapport définitif du compte est adressé et présenté au plus tard le 30 juin N + 1.

Les coassureurs fournissent toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime sur demande des partenaires sociaux ou du FASTT, pilote du régime.

Article 7

Organisme apéritif

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance recommandé à Apicil Prévoyance pour la durée de la recommandation mentionnée à l'article 6.

Article 8

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Article 8.1

Portabilité conventionnelle d'une durée de 1 mois

Considérant que le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire, les parties signataires ont décidé d'instituer une portabilité conventionnelle forfaitaire au bénéfice des salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2.

Toutefois, les salariés ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois bénéficient d'un dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées en annexe 3.

La portabilité conventionnelle forfaitaire permettra aux salariés intérimaires remplissant la condition d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés intérimaires en activité, d'un maintien à titre gratuit des garanties dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pour une durée de 1 mois.

Ce dispositif de portabilité conventionnelle s'applique également aux salariés intérimaires en cumul emploi retraite.

À l'issue de cette durée de 1 mois, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois (incluant la durée de la portabilité conventionnelle).

Ce maintien des garanties est financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

Article 8.2

Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle ;
- pour la portabilité conventionnelle forfaitaire de 1 mois : dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi inscrit au régime obligatoire d'assurance chômage ;
- pour la portabilité légale : dès qu'il n'est plus indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- pour la portabilité légale, à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 9

Fonds de solidarité et de mutualisation. – Engagements au titre du haut degré de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent des garanties de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- le financement d'actions de prévention des risques professionnels ; ces mesures sont déterminées et pilotées par la CPNSST (commission paritaire nationale santé et sécurité au travail) et leur mise en œuvre est assurée par le FASTT ;
- le financement d'actions d'accompagnement pour le reclassement et le retour vers l'emploi des salariés en situation d'arrêts de travail pour un accident de travail. Ces mesures seront déterminées et pilotées par le FASTT dans le cadre de ses missions d'accompagnement social ;
- la mise en œuvre d'une politique d'action sociale et de prévention des risques de désinsertion sociale et professionnelle. Ces mesures sont déterminées et pilotées par le FASTT ;
- la prise en charge du dispositif de garanties de certaines maladies graves et redoutées visées à l'annexe 3 ;
- après avis de la commission prévoyance, à titre exceptionnel, la prise en charge de situations personnelles non envisagées par les garanties prévues par le présent accord.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité mutualisé dédié que devront financer toutes les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion, qu'elles aient ou non choisi d'adhérer au contrat d'assurance recommandé par le présent accord.

La gestion et le pilotage du fonds sont confiés au FASTT. La mise en œuvre du haut degré de solidarité est définie par le comité paritaire de gestion du FASTT.

La part de la cotisation totale acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 2 % des cotisations totales versées par les entreprises.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs corecommandés devra verser au gestionnaire visé à l'article 5, au titre du haut degré de solidarité, une somme correspondant à 2 % du montant de l'ensemble des cotisations totales versées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. L'entreprise devra justifier son versement par tout élément permettant d'établir les sommes versées à l'assureur.

Article 10

Cotisations

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser les cotisations indiquées ci-après.

Cette cotisation est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 60 % à la charge de l'entreprise et 40 % à la charge du salarié intérimaire ;
- pour les salariés cadres, 100 % à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 10.1

Salariés non cadres

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
Taux applicables à la tranche 1		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rente éducation	0,024 %	0,016 %
Invalidité	0,174 %	0,116 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,168 %	0,112 %
Total - 414 h	0,39 %	0,26 %
	Soit 0,65 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,102 %	0,068 %
Total + 414 h	0,492 %	0,328 %
	Soit 0,82 %	
Taux applicables à la tranche 2		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rente éducation	0,006 %	0,004 %
Invalidité	0,162 %	0,108 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,156 %	0,104 %
Total - 414 h	0,33 %	0,22 %
	Soit 0,55 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,078 %	0,052 %
Total + 414 h	0,408 %	0,272 %
	Soit 0,68 %	

* La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail.

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE. Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N – 1.

Modalités de calcul du taux moyen d'AT d'une entreprise de travail temporaire :

- masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence ;
- le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100 ;
- justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire d'insertion ou les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

Salaires	Employeur	Salarié non cadre
Taux applicables à la tranche 1		
Décès	0,024 %	0,016 %
Rente éducation	0,024 %	0,016 %
Invalidité	0,174 %	0,116 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,120 %	0,080 %
Total - 414 h	0,342 %	0,228 %
	Soit 0,57 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,102 %	0,068 %
Total + 414 h	0,444 %	0,296 %
	Soit 0,74 %	
Taux applicables à la tranche 2		
Décès	0,006 %	0,004 %
Rente éducation	0,006 %	0,004 %
Invalidité	0,162 %	0,108 %
Incapacité de travail vie professionnelle	0,114 %	0,076 %
Total - 414 h	0,288 %	0,192 %
	Soit 0,48 %	
Incapacité de travail vie privée *	0,078 %	0,052 %
Total + 414 h	0,366 %	0,244 %
	Soit 0,61 %	

* La cotisation vie privée s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^{ème} heure de travail.

Article 10.2

Salariés cadres

Les taux qui suivent seront appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2019 quelle que soit l'ancienneté de l'intérimaire cadre :

Salaires	Employeur	Salarié cadre
Taux applicables à la tranche 1		
Décès	0,76 %	0 %
Rente éducation	0,07 %	
Invalidité	0,27 %	
Incapacité de travail, vie privée	0,13 %	
Incapacité de travail vie professionnelle	0,27 %	
TOTAL	1,50 %	
Taux applicables à la tranche 2		
Décès	0,14 %	0 %
TOTAL	0,14%	

Article 10.3

Les conditions de révision des cotisations

Les organismes assureurs corecommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 (à législation sociale et fiscale constante). Au-delà, l'étude de la révision des taux dépendra des résultats S/P. La révision fera l'objet de négociation entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés.

Article 11

Réserves et provisions d'égalisation

L'ensemble des contrats d'assurance souscrits par les entreprises au titre du présent accord auprès des coassureurs recommandés constituent un périmètre de mutualisation des résultats.

Cette mutualisation est établie par la constitution d'un compte de résultat global pour l'ensemble des contrats d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions d'établissement du compte de résultat, les règles de dotation, de reprise et – en cas de changement d'organisme assureur – de transfert des réserves du compte, sont définies dans le protocole technique et financier attaché à la convention d'assurance liant les coassureurs recommandés, l'OCIRP et les partenaires sociaux.

Article 12

Information des salariés

Une notice d'information est mise à disposition par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié intérimaire afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Les coassureurs recommandés visés à l'article 6 mettent les notices d'information à disposition sur le site www.interimairesprevoyance.fr.

Article 13

Gouvernance du régime

Article 13.1

Pilotage du FASTT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant du gestionnaire et des coassureurs recommandés, les partenaires sociaux confient au FASTT, le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FASTT d'agir en leur nom, en tant que maître d'ouvrage, auprès des intervenants afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- de procéder à toute action contentieuse relative au financement du fonds de solidarité visé à l'article 9 ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum de la provision d'égalisation et de la réserve générale mises en place par les coassureurs recommandés, plus particulièrement en faisant en temps utile toute proposition d'évolution du régime aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises sur la base des éléments d'analyse et de suivi de la qualité de services transmis par le gestionnaire et les coassureurs ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité prévu à l'article 9 avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toute proposition utile à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FASTT. Une commission paritaire spécifique est instituée (commission prévoyance). Elle est composée des membres du bureau du FASTT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FASTT.

Article 13.2

Suivi du régime

Les partenaires sociaux décident que la commission prévoyance du FASTT se réunira au moins deux fois par an dans le cadre de la mission définie à l'article 13-1. La fréquence des réunions pourra évoluer selon les besoins du régime. En 2019, la commission prévoyance du FASTT se réunira quatre fois.

La commission sera informée, par le gestionnaire et les coassureurs recommandés, du suivi de la qualité de service et du pilotage des réclamations et litiges formulés par les salariés intérimaires et les entreprises dans le respect de la réglementation applicable au traitement de données à caractère personnel, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Le gestionnaire et les organismes coassureurs recommandés s'engagent à fournir toutes les informations, éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime.

Les partenaires sociaux se réuniront pour examiner les comptes de l'année 2019 afin d'étudier les possibilités d'évolution, notamment, du taux de contribution au fonds de solidarité, de la durée de la portabilité conventionnelle, du taux de cotisation et de la répartition de ce taux.

Article 14

Abrogation des précédents accords de prévoyance

L'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres du 10 juillet 2009 et l'accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres du 10 juillet 2009 ainsi que tous les avenants et annexes techniques relatifs à ces deux accords cessent de produire effet à compter du 31 décembre 2018.

Le présent accord se substitue aux accords susvisés et à leurs avenants à compter du 1^{er} janvier 2019.

Toutefois, les dispositions des accords antérieurs continuent de s'appliquer pour tout sinistre dont le fait générateur est antérieur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 15

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 16

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord répond aux dispositions visées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

L'accord sur les moyens relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de protection sociale, d'accompagnement social et de prévention des risques de désinsertion sociale, de santé et de santé au travail, et de suivi et d'accompagnement des parcours professionnels des salariés intérimaires, est l'accessoire au présent accord qui permet la mise en œuvre effective du régime de prévoyance cadres et non cadres. Par conséquent, les entreprises ne peuvent pas déroger aux dispositions de cet accord.

Article 17

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 18

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail

Article 19

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

TABLEAU DE GARANTIES DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES NON CADRES

MALADIE VIE PRIVÉE – ACCIDENT DE TRAJET	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission	<p>Maladie vie privée : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</p> <p>Accident de trajet : indemnisation sans condition d'ancienneté</p> <p>En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</p>
Délai de carence	<p>0 jour en cas d'accident de trajet</p> <p>3 jours en cas de maladie</p>
Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission	<p>Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base* <p>A partir du 31^{ème} jour calendaire d'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base*
Modalité de versement des indemnités	<p>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie</p> <p>Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</p>
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'au 1 095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité
<p>Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</p> <p>Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours.</p>	
INVALIDITE PERMANENTE	
Condition d'indemnisation	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non.
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Non couvert
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
Condition d'indemnisation :	Indemnisation sans condition d'ancienneté
Délai de carence	0 jour
Montant d'indemnisation Pendant et après la mission si l'arrêt se poursuit	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base* T1 + 100% du salaire de base* T2 50 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission
	Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base* T1 + 100% du salaire de base* T2 25 % du salaire de base* à partir de la fin de la mission
	A partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base*
Modalité de versement des indemnités	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus au cours d'une période de 12 mois consécutifs Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours.	
INCAPACITE PERMANENTE	
Taux d'incapacité inférieur à 30 %	Non couvert
Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %	Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %	Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
Taux d'incapacité supérieur à 50 %	Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

DECES VIE PRIVEE ET ACCIDENT DE TRAJET		
DECES VIE PRIVEE		
Capital forfaitaire	Quelle que soit la situation de famille	4 PMSS
Rente éducation ⁽¹⁾	Enfant jusqu'à 16 ans révolus	7 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition	9 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études. Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	
DECES ACCIDENT DE TRAJET		
Capital forfaitaire	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e) sans enfant à charge	7 PMSS
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	8 PMSS
	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	9 PMSS

⁽¹⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

DECES EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE		
DECES ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE		
Capital forfaitaire	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e) sans enfant à charge	8 PMSS
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	9 PMSS
	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	10 PMSS

GARANTIES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DECES PAR ACCIDENT DE TRAJET OU PAR ACCIDENT DE TRAVAIL OU SUITE A MALADIE PROFESSIONNELLE		
RENTE TEMPORAIRE DU CONJOINT (A la demande du conjoint bénéficiaire)		
Rente Temporaire	Versée, à la demande du conjoint bénéficiaire, à la place du capital décès si le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès et que le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès	35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès
Capital	Enfants à charge	Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction du capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s).
RENTE D'EDUCATION ⁽¹⁾		
Rente éducation ⁽¹⁾	Enfants âgés de 16 ans au plus	8 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
	Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus : <ul style="list-style-type: none">Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18^{ème} anniversaire sans conditionEnfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20^{ème} anniversaire sous condition d'études Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	12 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
	Enfants à compter du 20 ^{ème} anniversaire jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	15 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisations
	Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100% du salaire moyen annuel du salarié décédé	
FRAIS D'OBSEQUES		
Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques		Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS

⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA) Accident de trajet, Invalidité Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente	
- Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité) - Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle - Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale	Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

AUTRES GARANTIES	
HOSPITALISATION : ALLOCATION FORFAITAIRE POUR GARDE D'ENFANTS	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> • Etre indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail • Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus • Etre hospitalisé pour une période supérieure à un jour • Présenter des justificatifs des frais de garde
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.
INDEMNISATION EN CAS DE CONGES MATERNITE ET D'ADOPTION	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures. • État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption • Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale
Indemnités Journalières :	<ul style="list-style-type: none"> - Versement d'une indemnité égale à 1/360^{ème} de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. - La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption

⁽¹⁾ Rente éducation assurée par l'OCIRP

⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 100 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

T2 = TB : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS

ANNEXE 2

TABLEAU DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES CADRES

MALADIE VIE PRIVÉE – ACCIDENT DE TRAJET	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenant pendant la mission	<p>Maladie vie privée : indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures.</p> <p>Accident de trajet : indemnisation sans condition d'ancienneté</p> <p>En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt à une durée totale de plus de 10 jours.</p>
Délai de carence	<p>0 jour en cas d'accident de trajet</p> <p>3 jours en cas de maladie</p>
Montant d'indemnisation Pendant et éventuellement après la mission	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base T1 + 100% du salaire de base T2*
	A partir du 31 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base T1 + 75% du salaire de base T2*
Modalité de versement des indemnités	<p>Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie</p> <p>Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.</p>
Durée maximale de l'indemnisation	1 095 ^{ème} jours d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité
<p>Limitation du cumul de jours indemnifiés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs</p> <p>Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnifiés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnifiés ne doit pas dépasser 92 jours.</p>	
INVALIDITE PERMANENTE	
Condition d'indemnisation	Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou le cas échéant durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnifié ou non.
Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	Non couvert
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	75 % du salaire brut* de base de la dernière mission y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

ACCIDENT DU TRAVAIL / MALADIE PROFESSIONNELLE	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL	
Condition d'indemnisation :	Indemnisation sans condition d'ancienneté
Délai de carence	0 jour
Montant d'indemnisation	Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation <ul style="list-style-type: none"> 50 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2*
	Pendant les 61 jours calendaires d'indemnisation suivants : <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base T1 + 100 % du salaire de base T2* 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2* à partir de la fin de la mission
	A partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation : <ul style="list-style-type: none"> 25 % du salaire de base T1 + 75 % du salaire de base T2*
Modalité de versement des indemnités	Pendant la mission : l'indemnité est versée par l'employeur sur la feuille de paie Après la mission : l'indemnité est versée directement au salarié.
Durée maximale de l'indemnisation	Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans
Limitation du cumul de jours indemnifiés en cas d'arrêts discontinus au cours d'une période de 12 mois consécutifs Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisations déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnifiés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnifiés ne doit pas dépasser 150 jours	
INCAPACITE PERMANENTE	
Taux d'incapacité inférieur à 30 %	Non couvert
Taux d'incapacité compris entre 30 % et 39 %	Indemnité forfaitaire : 3 PMSS
Taux d'incapacité compris entre 40 % et 50 %	Indemnité forfaitaire : 4 PMSS
Taux d'incapacité supérieur à 50 %	Rente égale à 25 % du dernier salaire de base brut* (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75 % du salaire de base brut de la dernière mission)

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

DECES VIE PRIVEE ET ACCIDENT DE TRAJET		
DECES DE LA VIE PRIVEE		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e) sans enfant à charge	130 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	160 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	200 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
Rente éducation (1)	Enfant jusqu'à 16 ans révolus	8 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition	12 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études.	
	Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	
DECES ACCIDENT DE TRAJET		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e) sans enfant à charge	220 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	260 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾
	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	320 % du salaire moyen annuel soumis à cotisation ⁽²⁾

⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

DECES ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE		
DECES ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE		
Capital Décès	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e) sans enfant à charge	220 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Marié(e), Pacsé(e) sans enfant à charge	260 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Célibataire, Veuf(ve) , Divorcé(e), Marié(e), Pacsé(e) avec enfant à charge	320 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation

GARANTIES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DECES PAR ACCIDENT DE TRAJET OU PAR ACCIDENT DE TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE		
RENTE D'EDUCATION ⁽¹⁾		
Rente éducation ⁽¹⁾	Enfants âgés de 16 ans au plus	8 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants âgés de plus de 16 ans et jusqu'à 19 ans révolus : <ul style="list-style-type: none">Enfants de plus de 16 ans jusqu'à son 18^e anniversaire sans conditionEnfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20^e anniversaire sous condition d'études	12 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
	Enfants de plus de 16 ans sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	
	Enfants à compter du 20 ^{ème} anniversaire jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études ou sans limitation d'âge sous condition de la reconnaissance de l'invalidité ou du handicap à la date du décès	15 % du salaire moyen annuel ⁽²⁾ soumis à cotisation
Le cumul des rentes éducation versées aux ayants droit est plafonné à 100% du salaire moyen annuel		
FRAIS D'OBSEQUES		
Allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques		Allocation forfaitaire : 1,5 PMSS

⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA) Accident de trajet, Invalidité Accident de travail / Maladie professionnelle, Incapacité permanente	
<ul style="list-style-type: none"> - Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'1 an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité) - Si la PTIA est consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle - Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale 	Versement par anticipation du capital décès et de la rente d'éducation

AUTRES GARANTIES	
HOSPITALISATION : ALLOCATION FORFAITAIRE POUR GARDE D'ENFANTS	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> • Etre indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail • Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus • Etre hospitalisé pour une période supérieure à un jour • Présenter des justificatifs des frais de garde
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants :	1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois.
INDEMNISATION EN CAS DE CONGES MATERNITE ET D'ADOPTION	
Conditions d'indemnisation :	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour de travail du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures • Etat de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption • Justifier de versements d'indemnités maternité par la sécurité sociale
Indemnités Journalières :	<ul style="list-style-type: none"> - Versement d'une indemnité égale à 1/360ème de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés, perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant le congés maternité ou adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base. - La durée d'indemnisation est limitée à celle de la SS au titre de la maternité ou de l'adoption

⁽¹⁾ Rente éducation assurée par l'OCIRP

⁽²⁾ Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises.

* Salaire de base = salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission.

En aucun cas les prestations totales perçues (indemnités Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par les co-assureurs) ne peuvent excéder 100 % du salaire de base net qu'aurait perçu le salarié intérimaire s'il n'avait pas interrompu son activité pour cause de maladie ou d'accident

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

T1 = TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

T2 = TB : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS

ANNEXE 3

PRISE EN CHARGE DES MALADIES GRAVES ET REDOUTÉES POUR LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES NE REMPLISSANT PAS LA CONDITION D'ANCIENNETÉ DE 414 HEURES

Article 1A

Bénéficiaires

Les salariés intérimaires non cadres et cadres ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 414 heures et ne bénéficiant pas de la portabilité conventionnelle de 1 mois bénéficient du dispositif des maladies graves et redoutées, dont la reconnaissance intervient au cours du mois qui suit la fin de la mission.

Article 2A

Liste des maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité

Les maladies redoutées prises en charge par le fonds de solidarité :

- les cancers ;
- l'infarctus du myocarde ;
- l'accident vasculaire cérébral ;
- la chirurgie coronarienne (pontage coronarien multiple) ;
- les brûlures graves (3^e degré couvrant au moins 20 % du corps) ;
- les greffes d'organes vitaux (cœur, foie, poumons, reins, pancréas et moelle osseuse) ;
- la maladie de Parkinson ;
- la sclérose en plaques ;
- les maladies neuro-dégénératives déclarées (maladie d'Alzheimer) ;
- les maladies orphelines.

Article 3A

Indemnisation

L'indemnité complémentaire versée aux salariés visés à l'article 1^{er} de la présente annexe, dans les conditions prévues par le fonds de solidarité professionnelle est identique à celle versée dans les conditions prévues par le régime en cas de maladie ou accident sans lien avec le travail (arrêts de travail inférieurs ou égaux à 95 jours, et arrêts de travail supérieurs à 95 jours), dans la limite du fonds de solidarité professionnelle institué par l'article 9 du présent accord.

Article 4A

Suivi financier et technique du dispositif

Un bilan technique et financier du dispositif sera établi chaque année et communiqué à la commission prévoyance du FASTT.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190060-000219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
