

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° 2019/08 DU 9 MARS 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° 08.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/08

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 170 du 5 décembre 2018 relatif à la grille générale de classification	4
Animation : avenant n° 171 du 5 décembre 2018 relatif aux indemnités de licenciement	8
Animation : avenant n° 172 du 5 décembre 2018 relatif à l'indemnité d'emploi à temps partiel.....	10
Animation : avenant n° 173 du 13 décembre 2018 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel.....	12
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 10 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Bretagne)	24
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 1 du 10 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Bretagne)	26
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 1 du 10 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Bretagne).....	29
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 16 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Pays de la Loire).....	32
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 16 novembre 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Pays de la Loire)	35
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 29 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Seine-et-Marne).....	38
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Seine-et-Marne)	41
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 5 décembre 2018 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée.....	44
Céramiques (industries) : avenant n° 1 du 22 novembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2011 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle.....	51

	Pages
Coopérative de consommation : convention collective du 23 novembre 2018	53
Création et événement (entreprises techniques) : accord du 4 décembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles	85
Édition de musique (cadres et agents de maîtrise) : accord du 19 décembre 2018 relatif au regroupement des branches professionnelles de l'édition.....	88
Enseignement privé indépendant : avis d'interprétation n° 76 du 7 décembre 2018 relatif au champ d'application	93
Enseignement privé non lucratif (EPNL) : dénonciation par lettre du 6 décembre 2018 relatif à la convention collective nationale du 12 juillet 2016.....	94
Fleuristes et animaux familiers : accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité	95
Fleuristes et animaux familiers : accord du 12 décembre 2018 relatif au diagnostic et au constat paritaire portant sur l'utilisation des contrats courts.....	107
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 14 juin 2017 relatif à la formation professionnelle	109
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord de méthode du 10 décembre 2018 relatif à la négociation.....	115
Importation-exportation (entreprises) : accord du 25 octobre 2018 relatif à la fusion avec la convention collective du commerce des machines à coudre	118
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 10 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019.....	121
Métallurgie : avenant du 5 octobre 2018 à l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel.....	123
Régies de quartier : avenant n° 2 du 5 octobre 2018 à l'annexe IV de la convention collective	125
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : avenant n° 2 du 4 décembre 2018 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire	131
Remontées mécaniques : accord du 27 novembre 2018 relatif aux contrats courts, à la sécurisation et au développement de l'emploi durable	135
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 7 janvier 2019 relatif aux matières conventionnelles du bloc 2	142

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 170 DU 5 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA GRILLE GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION

NOR : ASET1950244M

IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation obligatoire sur les classifications, les partenaires sociaux ont souhaité mieux redéfinir les critères classants de chacun des 9 groupes conventionnels prévus à l'article 1.5 de l'annexe I.

Pour cela, les quatre critères existants qui sont la technicité, l'autonomie, le relationnel et la responsabilité ont été précisés en intégrant des éléments suffisamment discriminants.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 1^{er}

L'article 1.5 de l'annexe I est modifié comme suit :

« Article 1.5

Grille de classification

a) Définitions des critères classants

L'autonomie :

C'est la capacité de décider et d'agir qui est demandée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de 3 éléments : la nature des instructions, la nature des contrôles et le degré d'initiative dans la réalisation.

La responsabilité :

C'est la charge confiée par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget...) pour laquelle il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La technicité :

Les compétences sont ici définies comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail. Elles incluent les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.

Le relationnel :

Il recouvre la capacité à interagir avec ses interlocuteurs. La nature et la difficulté des échanges déterminent le niveau en fonction des compétences mobilisées à cette fin. »

(Voir tableau page suivante.)

b) Grille générale de classification

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	245	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent.	Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse.	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples	Echanges professionnels courants
B	255			Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.	Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité	
D	300		Responsabilité d'un budget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.		
E	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.	Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	375				Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
G	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe G, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.	
H	450			Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, il détermine et pilote la stratégie de développement.	
I	Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant				

Les salariés dont les critères autonomie, responsabilité, technicité répondent aux groupes E et F sont différenciés en fonction du critère « Relationnel » de la grille générale de classification. Lorsque la « capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation » est reconnue au salarié ce dernier est positionné au groupe F.

Les salariés dont les critères autonomie, responsabilité, relationnel répondent aux groupes G et H sont différenciés en fonction du critère « Technicité » de la grille générale de classification. Lorsque la « capacité à déterminer et piloter la stratégie de développement » est reconnue au salarié, ce dernier est positionné au groupe H. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le jour de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 171 DU 5 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1950234M
IDCC : 1518

Entre :
CNEA,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
FO ;
UNSA ;
Solidaires,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet avenant met en conformité les dispositions conventionnelles relatives à la procédure et aux indemnités de licenciement avec les dispositions légales.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 1^{er}

Les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 1 jour franc après l'entretien » mentionnés à l'alinéa 5 de l'article 4.4.3 paragraphe 2 intitulé « Licenciement individuel : procédure d'entretien préalable » sont remplacés par les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien ».

Article 2

Les termes « après 1 année de présence » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 4.4.3, paragraphe 3 intitulé « Indemnités de licenciement » sont remplacés par les termes « après 8 mois d'ancienneté ».

Article 3

L'alinéa 2 de l'article 4.4.3 paragraphe 3 intitulé « Indemnités de licenciement » est supprimé.

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Il fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 172 DU 5 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ D'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1950235M
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Saisie aux fins de se prononcer sur l'application de l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points prévue à l'article 5.9.6 de la convention collective nationale de l'animation à certaines situations, la sous-commission d'interprétation a émis le 18 juin 2018 les 3 avis suivants :

- l'esprit de l'avenant n° 163 mettant en place l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'avait pas pour but de viser les salariés en CDD de remplacement et les salariés en CDD de moins de 8 jours compte tenu que ces derniers ne sont pas concernés par les dispositions légales sur la durée minimale de 24 heures par semaine. En conséquence, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'est pas due pour les salariés embauchés en CDD de remplacement ou en CDD de moins de 8 jours ;
- à l'embauche, lorsque l'employeur propose un contrat de travail à 24 heures par semaine ou plus, qu'il est en mesure de prouver cette proposition et qu'il a expressément informé le salarié que sa renonciation aux 24 heures entraînait la perte du bénéfice de l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points, cette dernière n'est pas due.

En revanche, lorsque l'employeur propose au salarié en cours de contrat un avenant pour passer à 24 heures ou plus et que le salarié refuse, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points reste due ;

- le congé parental, le mi-temps thérapeutique et la retraite progressive étant des aménagements du temps de travail demandés par le salarié et compensés réciproquement par la caisse d'allocations familiales, l'assurance maladie ou la caisse de retraite, l'indemnité d'emploi à temps partiel de 7 points n'est pas due dans le cadre de ces réductions temporaires ou définitives du temps de travail.

Le présent avenant d'interprétation entrera en application à la date de signature par les partenaires sociaux.

Il sera déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction générale du travail et il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 173 DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DROIT SYNDICAL
ET AUX INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
NOR : ASET1950243M
IDCC : 1518

Entre :
CNEA,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
UNSA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet avenant met en conformité les dispositions conventionnelles relatives aux institutions représentatives du personnel avec les dispositions issues de la loi El Khomri et des ordonnances Macron.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent aussi conforter l'exercice d'un dialogue social de qualité en entreprise, en instaurant les conditions propices et les moyens pour ce faire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant s'applique sans nécessité d'un accord d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Droit syndical et délégués syndicaux

À l'article 2.2, alinéa 1, le terme « représentatifs » est supprimé.

À l'article 2.2.2, la dernière phrase est remplacée par le paragraphe suivant :

« Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, les salariés effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire peuvent bénéficier d'un crédit de 8 heures par salarié et par an librement réparties pour de l'information syndicale selon les modalités prévues à l'article 2.2.3. »

À l'article 2.2.3, il est rajouté :

« Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'une section syndicale, ces modalités sont proposées par une organisation syndicale représentative au sein de la branche. »

Les dispositions de l'article 2.3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 2.3.1. Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

- dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :
 - de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
 - à partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon l'article R. 2143-2 du code du travail ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection des membres du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement conformément aux dispositions ci-dessus.

Seuls les syndicats représentatifs peuvent procéder à la désignation de délégués syndicaux, à condition d'avoir constitué une section syndicale.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères visés à l'article L. 2121-1 du code du travail et suivants et qui notamment ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour être désigné en tant que délégué syndical, conformément à l'article L. 2143-3 du code du travail, le salarié doit avoir été candidat (titulaire ou suppléant) au premier tour des dernières élections du comité social et économique et avoir recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés lors de ce premier tour.

Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition de score électoral ou s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur, les organisations syndicales et toute personne intéressée dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'accomplissement des formalités de publicité prévues aux articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du code du travail pour contester la désignation d'un délégué syndical. Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur ne puisse soulever ultérieurement une irrégularité pour priver le délégué syndical du bénéfice des dispositions légales le concernant.

2.3.2. Désignation d'un RSS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de moins de 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Pour ces entreprises, les dispositions des articles L. 2142-1-1 à L. 2142-1-3 du code du travail s'appliquent.

2.3.3. Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 2 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 à 150 salariés : 12 heures par mois ;
- dans les entreprises de 151 à 499 salariés : 18 heures par mois ;
- dans les entreprises d'au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures mensuel de 2 heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 24 heures pour la préparation des négociations annuelles.

Dans les entreprises de 6 à 49 salariés, la répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le délégué syndical. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Un crédit supplémentaire d'heures est accordé à chaque section syndicale, dans les conditions suivantes :

- de 500 à 999 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 12 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ;

– à partir de 1 000 salariés : 4 heures par mois par section et un crédit global annuel de 18 heures pour la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise.

2.3.4. Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Ouverture de négociation

Les partenaires sociaux décident que de nouvelles négociations s'ouvriront en 2019 pour instaurer des dispositions permettant de reconnaître et de valoriser les parcours syndicaux.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, aucun accord d'entreprise ne peut comporter de stipulations moins favorables à celles contenues aux articles 2.3.1 et 2.3.4 de la convention collective. »

Article 3

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions de l'article 2.6 intitulé « Congé de formation économique, sociale et syndicale » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2145-5 et suivant du code du travail, tous les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés ne pouvant excéder 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par arrêté.

Le salarié bénéficiant d'un tel congé a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur. »

Article 4

Dialogue social

Les dispositions de l'article 2.7 intitulé « Dialogue social » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2.7.1

Négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Conformément à l'article L. 2232-16 du code du travail, les accords d'entreprises sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

En l'absence de délégué syndical dans l'association, la négociation de ces accords d'entreprise s'effectue selon les modalités mentionnées ci-après.

Dans les entreprises de moins de 6 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut proposer dans le cadre d'un référendum un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail.

Ce projet d'accord est considéré comme un accord valide dès lors qu'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés :

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, en cas d'absence de comité social et économique dans les entreprises de 6 à 20 salariés, les modalités de négociation prévues ci-dessus pour les structures de moins de 6 salariés s'appliquent.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail, dans les entreprises de 6 à moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ce salarié mandaté peut être membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- soit par un ou plusieurs des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu par le code du travail.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés mais non membre de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit, pour être valable, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Dès lors que l'accord est conclu avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique, il doit être signé par les membres du comité représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

À défaut de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- à défaut, avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés disposés à négocier. La négociation peut alors porter uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Pour être valide, l'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;
- à défaut, avec un salarié non élu mais mandaté et disposé à négocier. La négociation peut alors porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail. Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 2.7.2

Conditions de validité des accords d'entreprise conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Toutefois, si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas ce seuil de 50 % mais ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Dans cette hypothèse, elles disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande. Celle-ci doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives. Au terme du délai de 1 mois susvisé, à défaut d'initiative des organisations syndicales signataires, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, à condition toutefois qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés doit alors être organisée dans un délai de 2 mois.

Article 2.7.3

Contenu et publicité des accords d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la convention collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Notamment, ils ne pourront pas déroger aux dispositions de l'article 2.3 relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et leur nombre.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprises ou d'établissement relatifs à la durée de travail et aux congés doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mentionnée à l'article 1.6.1 de la convention collective à l'adresse mail suivante : cppni@branche-animation.org. »

Article 5

Comité social et économique (CSE)

L'ensemble des dispositions du titre III intitulé « Institutions représentatives du personnel » est supprimé et remplacé par un nouveau titre III intitulé « Comité social et économique ». Le nouveau titre III est rédigé de la manière suivante :

« Titre III

Comité social et économique

Les partenaires sociaux préconisent la négociation d'un accord d'entreprise de mise en place du comité social et économique (CSE) et, notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites, la mise en place de représentants de proximité.

L'accord d'entreprise est également préconisé pour acter l'ensemble des moyens alloués tant pour le fonctionnement que pour les activités sociales et culturelles du CSE.

Article 3.1

Mise en place

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans les entreprises où sont occupés au moins 6 salariés équivalents temps plein si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Des règles spécifiques sont appliquées aux entreprises de moins de 20 salariés ETP (calcul établi conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail) pour la mise en place et la détermination du nombre de représentants au CSE. Dans ces entreprises, les salariés à temps partiel et les salariés en CDI Intermittent dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles, sont comptés pour un équivalent temps plein. Le nombre d'ETP établi en fonction de cette règle de décompte particulière permettra d'apprécier la condition de mise en place du CSE.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 6 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article 3.2

Composition et durée du mandat

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- de 6 à 11 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

La durée des mandats successifs au CSE est limitée à 12 ans pour un même représentant sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également possible de déroger à cette règle dans le protocole d'accord préélectoral dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

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 CSE. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 3.3

Fonctionnement

3.3.1. Dispositions communes

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 24 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 24 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. 1 demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Conformément à l'article L. 2315-11 du code du travail, est également payé comme du temps de travail effectif et n'est pas décompté des heures de délégation, le temps passé par les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE :

- aux réunions du CSE avec l'employeur ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité ;

- aux réunions internes du CSE et de ses commissions dans la limite de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et dans la limite de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE 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, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le membre suppléant participe aux réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

3.3.2. Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

3.3.3. Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins huit fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

3.3.4. Mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE.

Cette commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier par délégation du CSE tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à une expertise et des attributions consultatives du comité.

Dans les entreprises et établissements distincts de 50 à 299 salariés, chaque membre de cette commission bénéficie d'un crédit d'heures minimum de 6 heures mensuelles reportables au cours de l'année civile.

Le nombre de membres de la commission est d'au moins deux membres.

Dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés, un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe le nombre de membres de la commission sans pouvoir être inférieur à trois membres ainsi que le nombre d'heures de délégation, qui ne pourra être inférieur à 6 heures mensuelles, dont bénéficient les membres pour l'exercice de leur mission.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de délégué syndical, un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CSE fixe les modalités de mise en place de cette commission et notamment définit :

- les missions déléguées à la ou les commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- leurs modalités de fonctionnement ;
- les modalités de leur formation ;
- le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'accord avec le CSE, toutes les modalités de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont fixées dans le règlement intérieur du CSE.

Article 3.4

Attributions

Les attributions du CSE sont déterminées aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces attributions sont plus particulièrement visées aux articles L. 2312-5 et L. 2312-6 du code du travail. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, ces attributions sont visées aux articles L. 2312-8 et suivants du même code.

Lorsque, postérieurement à la mise en place du CSE, l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non sur les 3 dernières années, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Ces nouvelles attributions sont applicables à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter de son renouvellement.

En cas de baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, le CSE renouvelé exerce exclusivement les attributions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés et cesse d'exercer les attributions prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

3.4.1. Attributions dans les entreprises de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission notamment de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le CSE 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 les entreprises de moins de 50 salariés, en plus de ses attributions légales, le CSE a pour mission de gérer des œuvres sociales et culturelles. Dans le cadre de cette mission, le CSE fixe les orientations concernant le choix des activités sociales et culturelles. Le CSE prend ses décisions selon les modalités définies par son règlement intérieur, à défaut les décisions et délibérations résultent de l'accord unanime de ses membres.

Le taux de contribution de l'employeur au financement des œuvres sociales dans ces entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est fixé au minimum à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise issue des déclarations sociales nominatives, sans que ce taux de participation puisse être inférieur au taux pratiqué antérieurement.

3.4.2. Attributions dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Plus particulièrement, le CSE est obligatoirement consulté, de manière périodique sur les thèmes suivants :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, 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 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le montant de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est déterminé selon la plus favorable des deux formules de calcul suivantes :

- le montant de cette contribution est au moins égal à 1 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;
- le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Article 3.5

Formation des membres de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. »

Article 6

Dispositions diverses

Les termes « aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 2.2.1 sont remplacés par les termes « aux communications du comité social et économique ».

À la fin de l'article 2.8.1 intitulé « Obligation de mise à disposition » il est rajouté un 2^e alinéa rédigé de la manière suivante :

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. La convention ou l'accord mentionné ci-dessus prévoit notamment des aménagements de nature à permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ».

L'article « L. 2242-9-1 du code du travail » cité dans le titre de l'article 2.8.3 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article « L. 1234-7 du code du travail » cité à l'article 2.8.5 est remplacé par l'article « L. 2242-16 du code du travail ».

L'article 2.8.6 intitulé « Accord d'entreprise » est supprimé.

Article 7

Entrée en vigueur de l'avenant et durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

Afin d'assurer progressivement le passage des anciennes instances de représentation du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) vers le nouveau comité social et économique (CSE) prévu à l'article 5 du présent avenant, une période transitoire est prévue.

Le CSE doit en principe être mis en place dès la fin des anciens mandats des élus du personnel survenant à compter du 1^{er} janvier 2018 et au plus tard le 31 décembre 2019.

Toutefois, lorsque les mandats arrivent à échéance en 2018 ou 2019, l'employeur peut :

- soit mettre en place le CSE immédiatement à l'issue des anciens mandats ;
- soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2018, les proroger dans la limite de 1 an ;
- soit, pour les mandats arrivant à échéance en 2019, les réduire dans la limite de 1 an.

Cette prorogation ou réduction des anciens mandats est possible par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur précédée de la consultation des instances représentatives.

De même, dans les entreprises dans lesquelles le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, il est possible de procéder à la prorogation ou à la réduction de leur durée selon les mêmes modalités afin de faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place du CSE.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 6 et 11 salariés et dans lesquelles les mandats des délégués du personnel n'ont pas été prorogés suite aux nouvelles dispositions légales, la mise en place du CSE doit se faire avant le 31 décembre 2019 ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 8

Publicité de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes de Paris, d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)

NOR : ASET1950233M
IDCC : 2609

Entre :

FFB Bretagne ;

CAPEB Bretagne ;

SCOP BTP Ouest,

D'une part, et

CFDT Bretagne ;

UR CFTC Bretagne ;

CFE-CGC BTP Bretagne ;

UR FO Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Article 1^{er}

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

- dans les départements Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé à compter du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(En euros.)

Niveau A	1 555
Niveau B	1 646
Niveau C	1 772
Niveau D	1 896
Niveau E	2 055
Niveau F	2 355
Niveau G	2 635
Niveau H	2 947

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 1 DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)
NOR : ASET1950232M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Bretagne ;
CAPEB Bretagne ;
SCOP BTP Ouest,

D'une part, et

CFDT Bretagne ;
URB CFTC Bretagne ;
UR FO Bretagne ;
UR UNSA Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Bretagne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre

part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région, conformément à l'article I-4 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1 A	0,46	0,49	(1)
1 B	1,48	2,42	10
2	2,04	4,82	
3	3,04	6,62	
4	4,27	8,49	
5	5,10	10,34	
(1) L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 heure et demie, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.			

Zones circulaires concentriques

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 1 DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)

NOR : ASET1950231M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Bretagne ;
CAPEB Bretagne ;
SCOP BTP Ouest,

D'une part, et

CFDT Bretagne ;
URB CFTC Bretagne ;
UR FO BB ;
UR UNSA Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Bretagne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre

part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, conformément à l'article I-3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan, à compter du 1^{er} janvier 2019.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 526,80	10,07
– position 2	170	1 548,00	10,21
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 600,30	10,55
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 779,50	11,73
– position 2	230	1 922,70	12,67
Niveau IV Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 066,00	13,62
– position 2	270	2 209,30	14,57

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Rennes, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 2 DU 16 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950230M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Pays de la Loire ;
CAPEB Loire,

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire ;
CGT-FO Pays de la Loire ;
UNSA Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la région Pays de la Loire signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celles concernant, d'une part, les ouvriers

employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Les deux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018 pour les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés et pour les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Pays de la Loire en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région, conformément aux articles 1.3 des conventions collectives nationales du 7 mars 2018 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées d'une part, par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés, et d'autre part, non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés.

Article 1^{er}

Indemnités de transport - trajet

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transport et trajet des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Au 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

PAYS de la Loire	ZONE							
Au 1 ^{er} janvier 2019	1-A (0 à 5 km)	1-B (5 à 10 km)	2 (10 à 20 km)	3 (20 à 30 km)	4 (30 à 40 km)	5 (40 à 50 km)	6 (50 à 65 km)	7 (65 à 80 km)
Trajet	0,48	0,67	1,90	4,08	5,12	6,11	6,86	8,17
Transport	0,77	0,98	3,81	7,20	11,02	16,40	17,57	21,27

Article 2

Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 9,33 €.

Article 3

Entreprises occupant moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises

occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Application

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au mois de juin 2019 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Angers, le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 2 DU 16 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950229M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Pays de la Loire ;
CAPEB Loire,

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire ;
CGT-FO Pays de la Loire ;
UNSA Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la région Pays de la Loire signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celles concernant, d'une part, les ouvriers

employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Les deux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018 pour les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés et pour les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Pays de la Loire en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, conformément aux articles 1.3 des conventions collectives nationales du 7 mars 2018 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées d'une part, par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés, et d'autre part, non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés.

Article 1^{er}

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

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 525,80	10,06
– position 2	170	1 544,00	10,18
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 613,77	10,64
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 809,42	11,93
– position 2	230	1 965,64	12,96
Niveau IV Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 123,38	14,00
– position 2	270	2 279,60	15,03

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 7,836.

- Pour le coefficient 170 :
- la partie fixe (PF) à 164 ;
 - la valeur du point (VP) à 7,955.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

Les parties conviennent de se réunir au mois de juin 2019 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Angers, le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 2 DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(SEINE-ET-MARNE)
NOR : ASET1950227M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Île-de-France Est ;
CAPEB Île-de-France ;
FFIE Île-de-France Est ;
SCOP Île-de-France,

D'une part, et

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre

part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se substituent.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant indemnité de petits déplacements applicables dans la région, et conformément à l'article I.4 de la présente convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1^{er}

Par dérogation à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et pour tenir compte de la forte concentration urbaine du département de la Seine-et-Marne, il est institué un système de 7 zones concentriques (soit les zones 1A, 1B, 2, 3, 4, 5, 6).

La première zone (zone 1A) est déterminée par une distance de 5 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article VIII.14 des conventions collectives nationales.

La deuxième zone (zone 1B) est déterminée par une distance de 10 kilomètres de rayon et limitée intérieurement par la circonférence de la première zone (zone 1A).

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article VIII.13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
Zone 1A	0,85	1,60	10,20
Zone 1B	2,05	2,05	
Zone 2	2,95	2,75	
Zone 3	4,55	4,40	
Zone 4	5,25	5,60	
Zone 5	6,70	7,29	
Zone 6	7,60	8,72	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 2 DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2019
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1950228M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Île-de-France Est ;
CAPEB Île-de-France ;
FFIE Île-de-France Est ;
SCOP Île-de-France,

D'une part, et

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de Seine-et-Marne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre

part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de Seine-et-Marne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, et conformément à l'article 1.3 de la présente convention collective nationale mentionnée ci-dessus.

Article 1^{er}

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 535
– position 2	170	1 545
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 610
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 750
– position 2	230	1 895
Niveau IV Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 020
– position 2	270	2 210

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RECOURS ET À LA DURÉE DES CONTRATS
DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : ASET1950240M

IDCC : 87, 135, 211

Entre :

UNICEM ;

FIB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En vertu des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, les partenaires sociaux relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction ont, d'une part, souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée aux contraintes auxquelles les entreprises peuvent être confrontées dans leurs activités. Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices relevant des conventions collectives susvisées.

Ils ont décidé d'autre part, de permettre aux entreprises qui le souhaitaient de recourir, au dispositif du contrat de travail à durée déterminée à objet défini pour les ingénieurs et cadres.

Notamment, les commandes du secteur du bâtiment et des travaux publics peuvent être soumises à d'importantes variations dans le temps et dans les volumes. Les entreprises peuvent engager des projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines temporaires complémentaires.

Les partenaires sociaux veulent ainsi permettre aux salariés et aux employeurs concernés de disposer d'un ensemble de règles claires en vue de l'exécution d'une mission précise. L'objectif poursuivi est bien de définir un véritable cadre juridique créateur de droits, d'obligations et de garanties.

Les dispositions du présent accord ne doivent cependant pas avoir pour effet de déroger au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de l'emploi au sein de la branche.

C'est pourquoi ils souhaitent rappeler que le recours aux contrats à durée déterminée, aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article 1^{er}

Cas de recours

Les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction rappellent que les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou encore la durée de la période d'essai.

Article 2

Renouvellement des contrats

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale desdits contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires sociaux rappellent que la durée du contrat de travail à durée déterminée telle que fixée par le présent article, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du présent accord de branche, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.

Article 3

Délai de carence

Article 3.1

Durée et calcul du délai de carence

3.1.1. Durée de carence de fin de contrat

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de

travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

3.1.2. Durée de carence des renouvellements

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendaires soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.1.3. Durée de carence des contrats courts

Pour les contrats d'une durée inférieure à 14 jours, comprenant le cas échéant les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellements inclus (L. 1244-3-1 2°) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

Article 3.2

Exception au délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme suit le cas dans lequel les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en dehors des cas déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail.

Ainsi, en cas de contrat à durée déterminée avec terme précis conclu pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, renouvellement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE PROJET À OBJET DÉFINI POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES

Article 4

Objet du contrat de projet

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt de donner aux entreprises la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise. Cette possibilité n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Ces dispositions sont exclusivement réservées aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Ce type de contrat peut être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Il peut être recouru au contrat de projet à objet défini lorsque les entreprises sont amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- en cas de projet informatique important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...) ;

- en cas de lancement d’une nouvelle activité, produits ou services.

Sous réserve des dispositions du présent accord, les règles de conclusion, d’exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

Article 5

Durée du contrat de projet

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l’objet d’un renouvellement.

Article 6

Forme et contenu du contrat de projet

Le contrat de travail conclu dans le cadre de l’article 4 du présent accord doit comporter :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l’intitulé et les références de l’accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- la durée de la période d’essai ;
- l’événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l’arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause rappelant les termes de l’article L. 1243-1, alinéa 2, du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l’alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l’une ou l’autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en pratique à l’issue du 24^e mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l’initiative de l’employeur, le salarié perçoit l’indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Article 7

Fin du contrat de projet

Le contrat prend fin avec la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d’un délai de prévenance de 2 mois.

L’employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l’aide au reclassement, à la validation des acquis de l’expérience, à la priorité de réembauche et à l’accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l’employeur s’engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l’emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d’une priorité d’accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l’entreprise (liste de postes disponibles).

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l’employeur ou le salarié justifie d’un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l’issue du 24^e mois).

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 8

Commission de suivi

Une fois par an, un bilan du nombre des CDD et des contrats de mission des salariés temporaires sera effectué en CPNEFP et une réflexion pourra être menée entre les partenaires sociaux sur la nécessité de revoir les dispositions du présent accord.

Article 9

Champ d'application

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises du secteur d'activité professionnel, toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris les TPE/PME de moins de 50 salariés, peuvent recourir aux dispositions ci-dessus développées.

Article 10

Durée et suivi de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 11

Adhésion, révision, dénonciation

Les règles d'adhésion au présent accord sont fixées par les dispositions des articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à l'ensemble des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

La procédure de révision est engagée conformément aux dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 12

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 13

Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 : minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 : matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 : produits en béton

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 1 DU 22 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950247M
IDCC : 1558

Entre :

CICF,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont conclu le 14 janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Elles réaffirment, aujourd'hui, l'objet de l'accord qui était de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramiques.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qui a modifié l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2

Primauté de l'accord du 14 janvier 2011 dans ses stipulations relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les signataires du présent avenant conviennent, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ces matières les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, postérieurs à l'avenant ne peuvent comporter de stipulations différentes de celles de l'accord de branche, sauf garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(23 novembre 2018)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 23 NOVEMBRE 2018

NOR : ASET1950245M
IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés, les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs comme toutes les entreprises, doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Le texte signé le 23 novembre 2018 constitue la 21^e édition de la CCN du 20 avril 1956 qui entre en application le 1^{er} janvier 2019.

TITRE I^{ER}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les coopératives de consommateurs, les structures et groupements composés de sociétés coopératives, constitués conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que des filiales.

La présente convention s'applique à toutes les entreprises constituées sous la forme juridique de coopératives de consommateurs et notamment à celles visées par les codes NAF suivants :

- 4711F : hypermarchés ;
- 4711B : commerce d'alimentation générale ;
- 4711C : supérettes ;
- 4711D : supermarchés ;
- 4723Z : commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé ;
- 5210B : entreposage et stockage non frigorifique ;
- 4730Z : commerce de détail de carburant en magasin spécialisé ;
- 5610C : restauration rapide ;
- 7010Z : activité des sièges sociaux.

Sur ces codes NAF, la CCN étendue IDCC 2216 prévoit expressément sa non-application aux coopératives de consommateurs.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou organisations coopératives adhérentes à la FNCC.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national, concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise, ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention.

Les gérants mandataires non-salariés prévu par les articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail sont régis par des dispositions propres.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation. – Révision

La présente convention pourra, être l'objet de dénonciation ou de révision présentée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations signataires et aux organisations syndicales représentatives dans la branche, selon les conditions légales en vigueur.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra exposer les motifs de sa dénonciation et faire des propositions sur les points motivant sa décision.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 1 mois, suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion, en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans les délais légaux.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 4

(supprimé)

Article 4 bis

Hiérarchie des normes

Les parties contractantes affirment leur attachement à une approche collective permettant d'assurer une unité au sein de la branche.

Pour autant, certaines problématiques s'abordent plus efficacement au niveau de l'entreprise qui peut apporter des réponses plus adaptées.

En ce sens, l'articulation proposée par la loi de ratification du 29 mars 2018 est une articulation que les signataires entendent décliner de la manière suivante :

Les domaines de primauté de l'accord de branche, tels que prévus par la loi précitée et codifiés dans l'article L. 2253-1 du code du travail sont réaffirmés. Sur ces thématiques, les adaptations possibles par accord d'entreprise ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Dans les domaines prévus par l'article L. 2253-2 qui sont :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les partenaires sociaux conviennent de déterminer un programme de travail d'examen régulier de ces sujets et d'aborder thème par thème les modalités de liberté d'adaptation laissées aux entreprises.

Sur tous les sujets non listés dans les articles précités, l'accord d'entreprise prévaut, indépendamment des accords types ou des accords de cadrage qui pourraient être signés au niveau de la branche.

En tant que de besoin, les parties signataires prévoiront des dispositions spécifiques à chaque taille d'entreprise et notamment pour les moins de 50 salariés.

Article 5

Conciliation obligatoire

Le droit de grève est un droit constitutionnel dont l'exercice normal ne peut être sanctionné ni donner lieu à aucune mesure discriminatoire en termes de rémunération, d'avantages sociaux ou d'avancement.

Les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs ou encore des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir conformément aux dispositions de l'article 5 *bis*, une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs et ceci dans le cadre de la présente convention.

Article 5 *bis*

Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. 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.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8.II *b*, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée, pour le collège salarié de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et issus d'une coopérative ainsi que d'un représentant fédéral et pour le collège patronal, d'un nombre de représentants de la FNCC qui ne peut dépasser le nombre de représentants salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit autant que de besoin sur demande de la partie la plus diligente et au minimum cinq fois par an.

Le temps passé en réunion de négociation des accords est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. Il ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont le salarié bénéficie au titre de ses mandats dans l'entreprise.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la FNCC conformément au barème en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives. Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Les missions de la CPPNI :

1. Négociation des accords collectifs

C'est au sein de la CPPNI que sont négociés les accords de branche et avenant à la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Les négociations doivent se faire dans le respect du calendrier légal, et pour tous sujets à l'initiative de la partie la plus diligente.

La première réunion doit se tenir dans le mois suivant la réception de la demande.

2. Missions d'interprétation

La CPPNI est chargée de rendre des avis motivés sur les demandes d'interprétation qui lui sont soumises. Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

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.

La CPPNI se réunit dans les meilleurs délais et au plus tard 2 mois après la réception d'une demande.

3. Mission d'observatoire, de veille et de bilan

La CPPNI enregistre les accords collectifs d'entreprise qui lui sont transmis selon les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et en accuse réception. Elle enregistre également les accords d'entreprise pris en application des dispositions conventionnelles pour lesquelles ce suivi est demandé.

Les accords doivent lui être transmis dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité conforme à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est adopté par la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

4. Mission d'appui

Le bilan prévu au 3 « Formule », le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Plus généralement la CPPNI exerce une mission d'appui auprès des entreprises de la branche et des pouvoirs publics.

La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76, rue Saint-Lazare, 75009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et du site est assurée par le secrétariat de la CPPNI.

Article 6

Commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi est une instance paritaire qui est dédiée aux questions d'emploi et de formation.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNE :

a) Attributions en matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs sur la situation de l'emploi dans les sociétés coopératives ;
- étudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles ;

- procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

b) Attributions en matière de formation professionnelle :

Exercer les attributions qui lui sont conférées par l'accord sur l'organisation de la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et notamment examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche en prenant pour base les données collectées par l'observatoire prospectif des emplois et des qualifications dont les modalités de fonctionnement ont été précisées par accord du 10 février 2006.

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'opérateur désigné par la branche, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{ER}

DROIT SYNDICAL

Article 7

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Article 8

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les sociétés coopératives doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés dans le respect des dispositions du code du travail.

Une attention toute particulière devra être apportée par les entreprises sur la gestion des carrières et la reconnaissance des compétences acquises lors de l'exercice du mandat. À ce titre les coopératives sont encouragées à négocier des dispositions sur la conciliation de la vie personnelle et la vie professionnelle et l'exercice de fonctions syndicales ou électives. Par ailleurs, lors de la signature d'accords de GPEC, ou lors des entretiens professionnels, un point doit être fait sur le déroulement de carrière et les possibilités de validation des acquis de l'expérience. Ces dispositions devront prendre en compte des modalités spécifiques permettant le cas échéant une représentation des hommes ou des femmes se rapprochant de sa répartition dans l'entreprise.

8.I. Congé d'absence

Les syndiqués, pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale, bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux congrès ou conférences nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux commissions nationales exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au congrès national ou à la conférence nationale des fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent, ne pourra dépasser 5 par organisation syndicale représentative.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus de 1 an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8.II. Travaux dans les commissions paritaires

a) Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire intéressant les coopératives et les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs ou seraient convoqués par le ministère du travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les coopératives régionales.

b) Nationales

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions nationales consacrées à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder deux représentants par organisation syndicale représentative de chaque coopérative régionale plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la CPPNI ou de ses instances est de trois représentants par organisation syndicale représentative en plus du représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche des coopératives de consommateurs doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c) Groupes de travail de la CPPNI

La CPPNI peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la CPPNI.

Leur composition est d'un représentant par organisation syndicale représentative de chaque coopérative adhérente à la FNCC plus le fédéral. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant chaque réunion.

Article 9

Section syndicale. – Délégué syndical

9.I. Section syndicale d'entreprise ou d'établissement

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif au sens de la loi, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

9.II. Représentant de la section syndicale

Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, tout syndicat non représentatif, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et qui a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée, peut nommer un représentant de la section syndicale qu'il a constituée, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement dont il s'agit.

Le représentant de la section syndicale dispose de la même protection et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, définies plus bas, à l'exception, en principe, du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

9.III. Délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative au sens des dispositions des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail a la faculté de désigner, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un délégué choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties. Par ailleurs, le nom du délégué syndical désigné est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux des syndicats.

Le délégué syndical doit être obligatoirement choisi parmi les candidats aux dernières élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur leur nom au 1^{er} tour (peu importe que le quorum n'ait pas été atteint).

Dans le cas où il ne resterait plus, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun candidat remplissant la condition de 10 %, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si lors des élections suivantes, le délégué syndical ainsi désigné, n'obtient pas à nouveau 10 % des suffrages au 1^{er} tour ou si l'organisation syndicale qui l'a désigné ne remplit plus les critères de représentativité, son mandat prend fin automatiquement.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement désigné par des syndicats représentatifs, doit être choisi parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité social et économique quel que soit le nombre de votants.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, le délai de 1 an d'ancienneté pour être désigné en tant que délégué syndical prévu ci-dessus est réduit à 4 mois.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonction de délégué.

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.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, dès lors qu'une organisation syndicale a des élus du comité social et économique, elle peut y nommer un représentant syndical. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par les dispositions législatives en vigueur.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de membre du comité social et économique.

9.IV. Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, en particulier :

- représentation de son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations ;
- négociation et conclusion du protocole d'accord relatif aux élections au comité social et économique ;
- négociation et conclusion des accords conclus au plan de l'entreprise ou de l'établissement dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective ;
- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales ;
- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des membres du CSE.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, il est de droit le représentant syndical au comité social et économique.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.

9.V. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.

9.VI. Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux, ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées conformément aux dispositions du code du travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la responsabilité du délégué syndical, ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le code du travail.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales via les outils numériques de l'entreprise.

9.VII. Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9.VIII. Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de 6 heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc.) donneront lieu à des accords au niveau de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables, demeurent en vigueur.

9.IX. Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, comptant habituellement 50 salariés ou plus, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local syndical sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction, les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.

9.X. Nombre de délégués

Sans préjudice des dispositions particulières prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus :

- de 50 à 999 : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 : 4 délégués ;
- au-delà de 10 000 salariés : 5 délégués.

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées au paragraphe I à XII inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe III, alinéa 1^{er} du présent article.

9.XI. Protection du délégué syndical

Le délégué syndical, dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement 50 salariés ou plus, bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les membres du comité social et économique ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant 1 an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate, à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail, dans un délai de 48 heures, à dater de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

9.XII. Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci, employant habituellement de 50 à 150 salariés, dispose du temps nécessaire, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par mois, cette durée étant portée à 18 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 499 salariés et à 24 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions, et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale, extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

Article 10

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours. Chaque congé ne peut être inférieur à 1 demi-journée.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectif simultanément absent ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

Ce ou ces congés donnent lieu au maintien intégral du salaire et ne sont pas déduits des heures de délégation.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultants du contrat de travail.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

Les membres du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation est dispensée lors la première prise de mandat selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de ces formations ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

CHAPITRE II

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article 11

Opérations électorales

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par la loi.

Les élections doivent se dérouler conformément aux dispositions légales dans les calendriers légaux de mise en place ou de renouvellement.

Elles donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être déposé sur le site dédié du ministère en charge du travail et remis à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats.

Article 12

Membres du comité social et économique

12.I. Nombre de délégués

Dans les établissements occupant au moins 11 salariés, la composition de la délégation du personnel est fixée par le code du travail en fonction de la taille d'effectif de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible d'augmenter le nombre de délégués du comité social et économique.

12.II. Durée du mandat

Les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans et rééligibles.

La mise en place de la représentation du personnel et son renouvellement se fait selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

12.III. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de membres du CSE prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail, perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12.IV. Garanties. – Remplacement

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un représentant du personnel est obligatoirement soumis au comité social et économique qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

12.V. Attributions

Les attributions du comité social et économique sont fixées par le livre III de la seconde partie du code du travail. Ces attributions varient selon la taille de l'entreprise.

Par accord d'entreprise, il est possible de faire évoluer les attributions du CSE, conformément aux dispositions légales en vigueur, afin de mieux s'adapter aux spécificités de l'entreprise.

Dans cette organisation, les entreprises auront la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, en précisant leurs attributions et leurs moyens de fonctionnement.

De la même manière un accord d'entreprise peut adapter, dans les limites prévues par la réglementation les modalités pratiques de fonctionnement du CSE, y compris le recours aux experts, les informations qui lui sont communiquées et le calendrier des réunions.

Article 13

Comité social et économique

Dispositions 13.I à 13.IV supprimées

13.V. Financement des activités sociales et culturelles du CSE

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer s'il y a lieu des activités sociales et culturelles du CSE est fixée par accord d'entreprise, à défaut, elles se calculent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

13.VI. Fonctionnement

Le comité social et économique est présidé par l'employeur ou son représentant assisté éventuellement de trois collaborateurs au maximum mais dans la limite du nombre de représentants salariés au CSE.

Le comité se réunit sur convocation du président selon le calendrier prévu par accord d'entreprise, ou au minimum selon le calendrier réglementaire.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels, les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Le CSE peut mettre en place des commissions de travail. Selon l'effectif de l'entreprise des commissions sont légalement obligatoires. Un accord d'entreprise fixe les conditions de fonctionnement des commissions, à défaut, elles sont fixées par le CSE.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

13.VII. Entreprises multisites

En fonction de l'organisation de l'entreprise et de la taille des sites, des CSE d'établissements et un CSE central doivent être mis en place.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant une organisation territoriale de l'entreprise, la mise en place de ces instances se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

TITRE III

EMBAUCHE

Les parties contractantes affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, du sexe, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'état de santé ou du handicap, de l'appartenance à une race, une nation ou une ethnie, des opinions politiques, des croyances religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Conformément aux dispositions des accords en vigueur, chaque recrutement doit être l'occasion de mettre en place des mesures destinées à contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les parties contractantes entendent porter une attention particulière aux recrutements internes dans le but de favoriser les parcours individuels dans l'entreprise. Ainsi en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Article 14

Remise de la convention collective

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figurera l'identité de la convention collective applicable, ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque organisation syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Article 15

Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est de 2 mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période ne peut être reconduite qu'une seule fois, si la lettre d'engagement ou le contrat de travail le prévoient expressément, et ne peut dépasser 4 mois, renouvellement inclus, pour le personnel ouvrier et employé.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables.

Les conditions et délais de la rupture en période d'essai sont fixés par le code du travail.

Article 16

Période d'essai pour les contrats à durée déterminée

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les entreprises ne peuvent recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas et aux conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi et notamment, il ne pourra être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et essentiellement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;

- travaux urgents ;
- de départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- dans le cadre des mesures pour l’emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l’hypothèse de la transformation d’un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l’ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de pouvoir recourir aux contrats à durée déterminée, même pour des durées courtes, pour répondre à des besoins ponctuels (opérations promotionnelles par exemple ou à l’occasion de périodes traditionnellement chargées comme les fêtes de fin d’année). Le recours à ce type de contrat doit rester dans le cadre des dispositions de la présente convention, ou de celles des accords d’entreprise et doit faire l’objet d’un suivi par les partenaires sociaux dans l’entreprise pour vérifier que leur utilisation reste bien celle prévue par le présent article.

TITRE IV

SALAIRES ET PRIMES

Article 17

(Supprimé)

Article 18

Prime de vacances et de fin d’année

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d’année, un treizième mois calculé sur l’horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir cette prime, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société le dernier jour du mois de leur mise en distribution. Elles sont dues proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d’ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motif économique en cours d’année, les primes de vacances et de fin d’année seront versées aux intéressés au prorata du temps de présence dans l’année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d’année, telle que déterminée par le présent article :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d’absence pour maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents du travail dans la limite de 3 mois continus ou non. Toutefois, aucune prime n’est due, si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l’année considérée ;
- les périodes de congés payés quels qu’ils soient :
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d’accident du travail ou maladie professionnelle constatés par certificat médical ;
- les autorisations d’absences exceptionnelles de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels prévus à l’article 31 ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés d’adoption pour le père et la mère ;
- les périodes de repos légal des femmes en congés de maternité ;
- les périodes de formation professionnelle continues entrant dans le cadre de l’article L. 6313-1 du code du travail et ayant fait l’objet d’une autorisation d’absence légale ou conventionnelle ;
- les périodes de formation syndicale.

Article 19

Prime de transport

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans ces entrepôts une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

TITRE V

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20

Mutations et remplacements

20.I. Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise en chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc.), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20.II. Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée de 1 semaine en continu, à aucun des avantages accordés à l'employé ou l'ouvrier qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au groupe de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à 1 semaine.

20.III. Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet, le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par des opérations de restructuration ou des mesures économiques entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent 2 années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du

délai précité, une indemnité dégressive pendant les 6 mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant..... 90 % ;
- pour le deuxième mois suivant..... 70 % ;
- pour le troisième mois suivant..... 50 % ;
- pour le quatrième mois suivant..... 30 % ;
- pour le cinquième mois suivant..... 20 % ;
- pour le sixième mois suivant..... 10 %.

Article 21

Suspension du permis de conduire

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas 6 mois, sera occupé à un autre emploi.

Article 22

(supprimé)

TITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Article 23

Horaires et mensualisation des rémunérations

23.I. Principe

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre. L'employeur s'efforcera de tenir compte du choix du salarié.

23.II. Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet. À défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23.III. Horaire réel effectué

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Article 24

Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés

Le recours au travail de nuit et du dimanche se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur. Le cas échéant, des accords paritaires nationaux, en annexe de la présente convention précisent les conditions de recours et contreparties autres que salariales.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

24.I. Travail habituel

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit majoration de 25 % ;
- travail le dimanche majoration 30 % ;
- travail un jour férié majoration 50 % ;
- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 % ;
- les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

24.II. Travail exceptionnel

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié majoration de 50 % auquel s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;
- travail le dimanche et la nuit majoration de 100 %, s'il s'agit d'heures supplémentaires les majorations prévues par la loi s'appliquent.

24.III. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions du code du travail, sont considérées comme travail de nuit les heures répondant à la définition légale du code du travail et située dans les plages définies par ce dernier ou par accord d'entreprise.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

Article 25

Pause pour certaines catégories de salariés

Il est accordé aux standardistes, une pause d'un quart d'heure par demi-journée qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement 50 salariés et plus, lors des 2 jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail sauf accord particulier d'entreprise.

Article 26

Temps de pause. – Pause casse-croûte

26.I. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes consécutives. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.

26.II. Pause casse-croûte

Le personnel travaillant pendant 8 heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte de 1 demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à 1 demi-heure du salaire horaire d'un salarié qui ne pourra être inférieur au Smic ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

TITRE VII

CONGÉS PAYÉS. – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX. – CONGÉS D'ANCIENNETÉ

CHAPITRE I^{ER}

CONGÉS PAYÉS

Article 27

Période de congé

La période normale des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis du CSE. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins 2 mois avant la période prévue.

Article 28

Durée des congés

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La cinquième semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge ;
- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues à L. 3141-19 du code du travail s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et les salariés extérieurs à la communauté européenne pourront bloquer leurs droits aux congés payés sur 2 années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

Article 29

Calcul

Le nombre de jours de congé auquel un salarié a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'article 28 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérés comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail, dans la limite de 3 mois continus ou non. Toutefois aucun congé n'est dû si l'absence a duré 12 mois consécutifs pendant la période de référence ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatée par certificat médical ;
- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;
- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;
- les périodes de repos légal de maternité, de paternité ou de coparentalité ;
- les périodes de formation professionnelle dans le cadre des dispositions régissant la formation professionnelle continue ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de conseillers des salariés ;
- les congés légaux pour événements familiaux ;
- le congé de naissance et d'adoption du père ;
- les absences au travail pour les élus locaux ;
- les absences accordées aux membres du conseil de prud'hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale ;
- les congés de représentation aux membres bénévoles d'une association ;
- le temps passé par les salariés à la représentation d'association familiale ;
- les temps de formation légalement obligatoires des membres du comité social et économique ;
- le temps passé pour siéger aux commissions traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen.

Article 30

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à l'article L. 3141-22 du code du travail perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé.

Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois,

du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif contractuel de l'établissement.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins 8 jours à l'avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

CHAPITRE II

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Article 31

Congés exceptionnels

Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés pour les raisons suivantes :

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs d'un salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (mariage, Pacs ou concubinage notoire) : 6 jours consécutifs ;
- décès du père, de la mère, des frères, sœurs, beaux-parents : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

Article 32

Congés pour enfant hospitalisé et de présence parentale

32.I. Congé pour enfant hospitalisé

Après 1 an de présence continue à la société, un congé continu ou non dans la limite maximum de 1 mois par an, dont 10 jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents sur présentation d'un certificat médical des parents pour soigner un enfant, hospitalisé, âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.

32.II. Congé de présence parentale

À l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

Article 33

Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

Le salarié informe son employeur au moins 15 jours avant le début du congé et par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, de sa volonté de bénéficier de ce congé,

et joint un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée attestant que la personne accompagnée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.

En cas d'urgence absolue constatée par le médecin qui établit le certificat médical, le congé débute à compter de la réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Si le salarié décide de renouveler son congé ou sa période de travail à temps partiel, il doit en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. La durée des congés est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé.

Article 34

Congé d'ancienneté

La durée des congés d'ancienneté est de :

- 1 jour après 20 ans de services coopératifs ;
- 2 jours après 25 ans de services coopératifs ;
- 3 jours après 30 ans de services coopératifs.

TITRE VIII

MALADIE ET ACCIDENT. – MATERNITÉ. – ACCIDENT DU TRAVAIL

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relèvent des dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail et des stipulations de la présente convention.

Article 35

Maladie et accident

Les absences justifiées résultant de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne constituent pas des absences fautives pouvant justifier une sanction ou un licenciement. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale sera exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Dans le cas où le remplacement du salarié malade s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail.

En cas d'absence prolongée pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, le licenciement ne pourra intervenir si le salarié a été absent moins de 6 mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société. Cette durée est portée à moins de 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée, avec avis de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de emploi pendant un délai de 1 an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation constatée par certificat médical.

En cas de emploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat, qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de licenciement pour une cause quelconque, ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

À partir du 4^e jour le salarié a droit à une rémunération brute de 90 % de son salaire pendant :

- 60 jours pour une ancienneté inférieure à 6 ans ;
- 180 jours pour une ancienneté comprise entre 6 et 11 ans ;
- 240 jours pour une ancienneté comprise entre 11 et 16 ans ;
- 300 jours pour une ancienneté supérieure à 16 ans.

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus et vient en déduction des plafonds ci-dessus.

Article 35 *bis*

(supprimé)

Article 36

Maternité, paternité et accueil de l'enfant

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément aux articles L. 1225-17 à L. 1225-25 du code du travail, par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue.

Le délai est de 24 semaines à compter du 3^e enfant et plus selon les dispositions légales en cas de naissances multiples.

Après 6 mois de présence continue dans la société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure, en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3^e mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant, le père de ce dernier, et/ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), indépendant du congé de naissance ou d'adoption.

La demande doit en être effectuée au moins 1 mois à l'avance par tout moyen permettant de donner date certaine.

Ce congé, non rémunéré par l'entreprise est assimilé à du temps de travail effectif et peut être pris accolé ou non au congé de naissance de 3 jours.

Article 37

Accident du travail, de trajet et maladie professionnelle

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 ne s'applique pas aux accidents de travail ou de trajet et de maladie professionnelle.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller de salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

Article 38

Dispositions générales

1° Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36, 37, quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant 3 mois au moins.

2° La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction

a) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

b) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

À défaut, la société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

TITRE IX

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 39

Absences de courte durée

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que notamment : incendie du domicile, accident, maladie grave, dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Article 40

Absences légalement autorisées

Les absences légalement autorisées ne rompent pas le contrat de travail.

Article 41

Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation

41.I. Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de

travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au moment de son départ.

41.II. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est un droit dont les conditions sont fixées par la loi.

41.III. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le/la salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

TITRE X

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42

Préavis

42.I. Durée

a) Licenciement

I. – Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde, ne doit pas être inférieure à :

A. – Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté continue :

- 1 mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant le licenciement.

B. – Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 2 ans d'ancienneté continue :

- 2 mois de travail à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant le licenciement.

b) Démission

En cas de rupture du contrat de travail, du fait du salarié appartenant au collège ouvrier et employé, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est :

- de 1 mois à compter à compter de la date de présentation de lettre recommandée avec avis de réception notifiant la démission.

42.II. Indemnité de préavis

En cas de licenciement, hors faute lourde ou grave et d'inobservation du délai de préavis du fait de l'entreprise, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps restant à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent, devra à la société une indemnité égale à 1 mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42.III. Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité soit partiellement, soit totalement ne peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

Article 43

Indemnité de licenciement

À partir de 8 mois d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base :

- de 1/4 de mois par année d'ancienneté entre 8 mois et jusqu'à 10 ans ;
- de 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans révolus.

En cas d'année incomplète, le montant est proratisé sur la base de chaque mois complet.

Aucune indemnité n'est due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'ancienneté est décomptée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44

Gratification de fin de carrière

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

TITRE XI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX JEUNES ET À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 45

Jeunes

1° Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée de travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2° Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accès aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existant, soit individuellement, soit collectivement, à l'usage des apprentis, doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

3° Congés payés : quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ce congé n'est rémunéré que dans la limite des droits acquis aux congés.

Article 46

Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, les rémunérations, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

TITRE XII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les parties contractantes entendent souligner que l'hygiène, la sécurité, la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont des priorités et que l'action conjointe des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

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 et à renforcer le climat de prévention. Elles participeront activement aux travaux des commissions santé et sécurité des conditions de travail des comités sociaux et économiques mais également à ceux de toute autre instance nationale qui pourrait être créée et recourront aux compétences des organismes paritaires (Caisse nationale d'assurance maladie, caisses régionales d'assurances maladie...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 47

Hygiène et sécurité

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

47.I. Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.

47.II. Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis des institutions représentatives du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

47.III. Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

Article 48

Services de santé au travail

Les services de santé au travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail effectif. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, à la commission santé et sécurité des conditions de travail du comité social et économique lorsqu'elle existe, au médecin traitant et à l'inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou plusieurs membres du CSE.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

Article 49

Visite des chauffeurs

La société remboursera intégralement sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par le code de la route et le temps passé à ces visites médicales.

TITRE XIII

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'EMPLOI

Article 50

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les sociétés coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention ont mis en place de longue date, chacune en fonction de sa taille, de ses besoins, de ses activités et de ses métiers, des politiques, des procédures, des plans d'actions et des outils relevant d'une telle gestion.

Le développement des compétences, l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, ou encore le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution des techniques constituent ainsi une orientation constante de la politique dans la branche des coopératives de consommateurs.

L'accord de GPEC de la branche vise à renforcer la cohérence des politiques et des pratiques en vigueur, et à tendre vers une meilleure approche commune de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les différentes entreprises entrant dans son champ d'application.

L'atteinte de cet objectif passe par l'instauration d'un cadre de référence commun comportant un certain nombre de mesures et d'outils de gestion qui seront mis en place ou renforcés, selon le cas dans les entreprises qui ne l'auraient pas déjà fait, en particulier dans les domaines de l'analyse des besoins futurs en matière d'emploi, de la formation et du développement des compétences.

Ce cadre de référence doit tendre à améliorer encore, dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accompagnement individuel de chaque salarié dans son parcours professionnel ou au regard de sa situation d'emploi.

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble remis au comité social et économique, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du CSE reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Article 51

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formations seront proposées aux salariés justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Article 52

Introduction de nouvelles technologies

Le comité social et économique est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du CSE reçoivent, 1 mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité social et économique en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le CSE est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 53

Licenciement collectif pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou le cas échéant par des accords d'entreprise.

Article 54

(supprimé)

Article 55

55.I (supprimé)

55.II. Ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est fixé par établissement, unité de travail distincte ou service identifié concerné par la mesure économique afin d'établir l'ordre des départs par nature d'emploi.

Est considéré au sens du présent article comme établissement, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction.

Article 56

Fusions. – Concentrations. – Restructurations

Le comité social et économique sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera avec les représentants du personnel et les représentants syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Article 57

(supprimé)

Article 58

Préavis

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation, et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures de l'article 42.III pour recherche d'emploi pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par Pôle emploi des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les agences de Pôle emploi compétentes.

Cette 21^e édition de la CCN du 20 avril 1956 fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

- 1) Additif fixant les conditions de travail des cadres et assimilés du 16 octobre 2014.
- 2) Additif fixant les conditions de travail des agents de maîtrise du 16 octobre 2014.
- 3) Classifications et rémunérations :
 - accord du 25 janvier 2018.
- 4) Formation professionnelle et OPCA de la branche :
 - accord du 25 juin 2015 : relatif à la formation, à la sécurisation de l'emploi et aux parcours professionnels ;
 - accord du 30 octobre 2018 : choix de l'OPCO.
- 5) Aménagement du temps de travail :
 - accord du 13 février 2014 sur temps partiels ;
 - accord du 28 janvier 2016 sur les forfaits jours.
- 6) Autres accords :
 - accord du 9 juillet 2010 sur le stress ;
 - accord du 27 octobre 2016 sur l'égalité professionnelle.
- 7) Prévoyance et frais de santé :
 - accord du 25 juin 2015 sur les frais de santé ;
 - accord du 27 octobre 2016 article 83 pour les cadres.

Rappel :

Les accords suivants ne sont pas repris en annexe de la présente édition de la CCN. Toutefois, les partenaires sociaux tiennent à rappeler l'importance qu'ont pu avoir ces accords dans les relations sociales de la branche :

- accord-cadre du 6 février 2002 sur les CQP ;
- accord du 6 avril 2006 sur l'observatoire ;
- cahier des charges des CQP du 16 mai 2006 ;
- accord du 21 juin 2006 sur le CQP boucher ;
- accord du 21 juin 2006 sur le CQP poissonnier ;
- accord du 1^{er} avril 2011 sur le choix de l'OPCA ;
- accord du 5 novembre 2008 sur l'emploi des handicapés ;
- accord-cadre GPEC du 28 octobre 2009.

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Brochure n° 3329

Convention collective nationale
IDCC : 2519. – **EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (ETAM)
DES ENTREPRISES DE L'ASSOCIATION SYNDICALE
DES PROPRIÉTAIRES EXPLOITANTS DE CHAPITEAUX**

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1950220M
IDCC : 2717, 2519

Entre :
SYNPASE ;
FICAM ;
ASPEC PRO,

D'une part, et
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT,

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

PRÉAMBULE

Conclu dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) et des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC 2519).

Le regroupement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion des dispositions de la convention collective IDCC 2519 (y compris ses annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 2717.

Conscients des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuse d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties signataires conviennent de s'engager sur une méthode de négociations et un délai pour faire aboutir la fusion des dispositions communes des deux conventions collectives avant la fin de la période de transition.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux de deux branches ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Ainsi les dispositions de la convention collective IDCC 2519 (y compris ses annexes, avenants et accords) sont annexées à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

La convention unique ainsi créée garde la dénomination de « Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement ».

La convention des propriétaires exploitants de chapiteaux n'existe plus en tant que convention mais devient une annexe de la convention IDCC 2717, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Les parties signataires conviennent que durant la période de transition, les dispositions de la convention collective IDCC 2717 sont et seront applicables seulement aux salariés dont l'entreprise a une activité entrant dans le champ d'application de celle-ci, ce qui est notamment le cas des dispositions relatives au recours au CDD d'usage.

Les dispositions de la convention collective IDCC 2519 ne seront quant à elles opposables qu'aux salariés dont l'activité de l'entreprise se trouve comprise dans le champ conventionnel tel qu'il était défini initialement par cette convention.

Article 3

Méthode

Contenu

Les parties signataires conviennent d'analyser les dispositions des deux conventions collectives précitées afin de déterminer les dispositions communes pouvant être fusionnées dans un socle commun à l'occasion de la nouvelle rédaction de la convention collective IDCC 2717.

Figureront alors dans une annexe dédiée à la convention uniquement les dispositions spécifiques à l'activité d'exploitation de chapiteaux.

Délai

Les parties signataires conviennent de proposer cette nouvelle rédaction de la convention collective dans un délai ne pouvant excéder 30 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il restera en vigueur et prendra fin avec la signature d'un accord consacrant la nouvelle rédaction de la convention collective IDCC 2717.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations, la demande de révision devant être notifiée aux autres parties signataires accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révisions.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Brochure n° 3181

**Conventions collectives nationales
et accord national**

ÉDITION DE MUSIQUE

IDCC : 1194. – Employés

IDCC : 1016. – Cadres et agents de maîtrise

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AU REGROUPEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ÉDITION

NOR : ASET1950239M

IDCC : 2121, 2770, 1194, 1016

Entre :

SNEP ;

SNE ;

CSDEM ;

SMA,

D'une part, et

SFA CGT ;

SUD culture ;

SNAM CGT ;

UNSA Spectacle ;

SNM FO ;

FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNELD CFE-CGC ;
SNPEP FO ;
UFICT LC CGT ;
SNLE CFDT ;
SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de trois branches professionnelles ont pris l'initiative de composer une nouvelle architecture conventionnelle et professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent regrouper quatre conventions collectives nationales pour parvenir à une branche unifiée de « l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ».

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel regroupement, désireux d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les organisations signataires conviennent de définir dans le présent accord le périmètre du regroupement des champs conventionnels en présence ainsi qu'une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Article 1^{er}

Regroupement du champ d'application des conventions collectives nationales de l'édition de livres, de l'édition phonographique, des employés de l'édition de musique et des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et champ d'application de la convention collective issue du regroupement

Afin de disposer d'une branche professionnelle unique de « l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique », les partenaires sociaux décident de regrouper les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121) ;
- convention collective nationale de l'édition phonographie (IDCC 2770) ;
- convention collective nationale des employés de l'édition de musique (IDCC 1194) ;
- convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique (IDCC 1016).

Les organisations précitées conviennent ainsi de la négociation d'une convention collective nationale commune à tous les salariés de la branche ainsi regroupée. Toutefois, des dispositions conventionnelles particulières au sens de l'article 4 du présent accord seront prévues dans des annexes spécifiques.

Le nouveau champ d'application de la convention collective nationale « de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique » concerne :

1. Les entreprises, maisons d'édition de livres qui ont leur siège en France et leurs salariés titulaires de contrats à durée indéterminée ou déterminée à l'exception des VRP statutaires.

Par maisons d'édition, on entend les entreprises ou leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres répertoriée sous le code de la nomenclature d'activités française 5811Z.

Cette définition comprend la phase éditoriale du produit « livre électronique », lorsqu'elle est identique à celle mise en œuvre pour le livre en la forme traditionnelle (sélection de textes et d'illustrations, relations contractuelles avec les auteurs, validation des contenus, mise en forme), à l'exclusion de tout autre type d'activité électronique distincte de celle définie ci-dessus (développement de CD-ROM, DVD, logiciels, mise en place et diffusion de sites Internet, traitement de données informatisées, notamment).

2. Les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour et leurs salariés.

Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 5920Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

3. Les entreprises, maisons d'édition de musique et leurs salariés.

A la qualité d'éditeur d'une œuvre musicale la personne physique ou morale qui fabrique ou fait fabriquer en nombre des exemplaires de l'œuvre, en assure la publication, la diffusion et l'exploitation, et assure le suivi et le versement à l'auteur des rémunérations générées par l'exploitation de l'œuvre.

Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 5920Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

Le champ d'application géographique du présent accord est national et constitué de la France métropolitaine, ainsi que des territoires définis à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2

Objectifs de la restructuration

Les branches de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ont décidé de se rapprocher en raison notamment de la cohérence de cette nouvelle branche en termes de métiers.

Les parties en présence actent du périmètre de la nouvelle convention collective nationale de « l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ».

Article 3

Dispositions conventionnelles communes

Les partenaires sociaux conviennent de discuter prioritairement de thèmes à définir et d'aboutir à un texte commun dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement objet du présent accord.

Les dispositions de chacune des conventions collectives visées à l'article 1^{er} du présent accord continueront de s'appliquer dans leur champ d'application respectif jusqu'à la signature des nouveaux textes conventionnels comprenant les nouvelles dispositions communes ayant le même objet dans le périmètre issu du regroupement.

Les dispositions conventionnelles communes seront négociées entre les organisations syndicales patronales représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives telles qu'issues du champ conventionnel regroupé. Toutefois, jusqu'à la prochaine mesure de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, consécutivement au regroupement objet du présent accord, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant au regroupement. Néanmoins, pour la validité de l'accord d'harmonisation qui sera conclu, l'appréciation du taux d'audience des organisations représentatives signataires se fera au niveau du champ regroupé.

Article 4

Dispositions conventionnelles particulières

À compter de la signature de l'accord portant sur les dispositions conventionnelles communes visées à l'article 3, les parties s'entendent sur le fait que les dispositions particulières de chacune des conventions collectives citées à l'article 1^{er}, ayant un champ d'application professionnel spécifique, seront transposées, au sein d'annexes dédiées, dans le cadre des négociations de la nouvelle convention collective de « l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ».

Toutefois, les modifications nécessaires pour articuler ces annexes avec les dispositions conventionnelles communes visées à l'article 3 pourront faire l'objet de négociations.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord) bénéficient des dispositions conventionnelles particulières dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront prétendre bénéficier d'un avantage issu d'une disposition conventionnelle particulière dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Les dispositions conventionnelles particulières pourront être négociées, postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, par l'ensemble des organisations patronales représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs conventionnels regroupés mentionnés à l'article 1^{er} du présent accord.

Néanmoins, compte tenu de leur connaissance de la profession et afin d'assurer une légitimité des négociations au cours de la période transitoire, c'est-à-dire avant la mesure de la représentativité au sein du nouveau champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord, les parties s'entendent, d'ores et déjà, sur le fait de privilégier l'octroi de mandats de négocier les dispositions conventionnelles particulières aux organisations patronales représentatives et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ conventionnel d'origine, à savoir :

- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition de livres (IDCC 2121), pour les dispositions spécifiques à l'édition de livres ;
- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition phonographique (IDCC 2770), pour les dispositions spécifiques à l'édition phonographique ;
- les organisations patronales et de salariés, représentatives dans l'édition de musique (IDCC 1194 et IDCC 1016), pour les dispositions spécifiques à l'édition de musique.

Article 5

Méthodologie

Dans les 2 mois de la prise d'effet du présent accord, les parties décident :

- de définir préalablement la composition des instances de négociation ;
- de définir les thématiques devant faire l'objet d'une convention commune ;
- d'engager des discussions sur les dispositions communes.

Article 6

Sort des dispositions conventionnelles communes et particulières en l'absence d'accord au terme du délai de 5 ans

À défaut de conclusion d'une convention collective nationale constituée de dispositions communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement des conventions collectives portant les IDCC 2121, IDCC 2770, IDCC 1194 et IDCC 1016, les stipulations de la convention collective nationale de la branche de l'édition de livres (IDCC 2121) s'appliqueront à tous les salariés compris dans le champ d'application prévu à l'article 1^{er} du présent accord. Toutefois, les dispositions conventionnelles particulières propres à l'édition de livres, à l'édition phonographique et à l'édition de musique définies en tant que telles et clairement identifiées par les parties en présence, subsisteront à l'issue du délai de 5 ans et feront l'objet d'annexes à la convention collective nationale de l'édition de livres.

Article 7

Dispositions finales

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Sa date de prise d'effet sera au plus tard à la date de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance sera la signature de l'accord constituant la nouvelle convention collective nationale unifiée de la branche de « l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique ». En tout état de cause, le présent accord cessera de produire effet au terme d'un délai de 5 ans à compter de sa date d'effet.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Toute organisation représentative dans le champ d'application précité, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail. L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, l'accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVIS D'INTERPRÉTATION N° 76 DU 7 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1950238M

IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Comme suite, à la signature le 28 novembre 2018 de l'avenant n° 44 portant sur la modification du champ de la convention collective et à la saisine par la CPNN, les organisations représentatives de la CPNIC décident que le point e de l'article 1.1.1.3 de la CCN EPI précisant que :

« Sont exclus du champ d'application :

les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés »,

doit s'entendre non pas à la date initiale d'application de la convention collective EPI (anciennement EPHC) étendue, soit le 1^{er} septembre 2008, mais à la date d'extension de l'avenant n° 44 portant modification du champ d'application de la convention collective EPI.

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

Il est applicable à compter de la date de publication et jusqu'à abrogation ou modification de point e de l'article 1.1.1.3 de la CCN EPI.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3218. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)
(12 juillet 2016)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 6 DÉCEMBRE 2018
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 12 JUILLET 2016

NOR : ASET1950242M
IDCC : 3218

Paris, le 30 novembre 2018.

La fédération des établissements d'enseignements supérieurs d'intérêt collectif, 23, rue d'Antin, 75002 Paris, à la confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL), 277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris.

Cher Monsieur,

La fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif (FESIC) a constaté une évolution respective des champs d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) et de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (EPI).

La fédération a également constaté que, par avenant n° 29 du 24 novembre 2015, la convention collective de l'enseignement privé indépendant (EPI) a inclus dans son champ professionnel l'ensemble des établissements d'enseignements supérieurs. Ce processus est confirmé par la signature des nouveaux champs d'application des conventions collectives des :

- 30 novembre 2018 pour la convention collective de l'EPNL ;
- 28 novembre 2018 pour la convention collective de l'EPI.

À ce titre, la FESIC considère que le nouveau champ d'application de l'enseignement privé indépendant couvre le champ professionnel des établissements d'enseignements supérieurs adhérents à sa fédération.

En conséquence et conformément à l'article 5.2, section 5, du chapitre I^{er} de la convention collective nationale EPNL et à l'article L. 2261-9 du code du travail, la FESIC dénonce la convention collective de l'enseignement privé non lucratif du 12 juillet 2016 ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes. La présente dénonciation vaut en conséquence pour l'ensemble du texte conventionnel.

Aux termes des dispositions légales et de la convention collective EPNL cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la convention collective susvisée. Par ailleurs la dénonciation donnera lieu aux formalités de dépôt prévues par la loi.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, cher Monsieur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1950222M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et
UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est définie comme l'exposition d'un(e) salarié(e) à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de seuils déterminés par voie réglementaire, liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail. La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le code du travail. Les situations de pénibilité au travail diagnostiquées doivent faire l'objet de mesures particulières de prévention et de protection collective et individuelle, afin de préserver et améliorer la santé physique et mentale des salarié(e)s de la branche.

Le présent accord de branche a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux précisent au préalable, que suite au diagnostic technique entrepris auprès des entreprises de la branche, les résultats n'ont pas fait apparaître de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment en raison de la nature des emplois dans les trois secteurs de la branche et de la polyvalence des métiers. Cependant, les partenaires sociaux entendent

contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des recommandations et mesures de prévention adaptées à l'activité et aux structures des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Ils rappellent les enjeux essentiels de la prévention en termes d'attractivité des emplois de la branche, de sécurité au travail et dans le travail, de diminution des accidents du travail et maladies professionnelles, et de professionnalisation.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la branche, selon le secteur visé, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salarié(e)s.

En conséquence, le présent accord a pour finalités :

- de présenter pour l'ensemble des secteurs de la branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, ouvrant sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de chaque secteur de la branche et plus spécifiquement celles de moins de 50 salarié(e)s, qui composent la grande majorité de la branche (voir art. 2 ci-dessous) ;
- de permettre aux entreprises de la branche d'appliquer directement les recommandations et mesures prévues dans le cadre de l'accord, sous réserve du respect des obligations spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s ;
- de fédérer par cette démarche de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs des 3 secteurs de la branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salarié(e)s, et d'autre part ces salarié(e)s eux-mêmes, tenu(e)s, en tant qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les moyens de protection collectifs et individuels mis à leur disposition et de respecter les consignes et instructions données.

1. Rappel des obligations des employeurs en matière de prévention, de sécurité et de pénibilité

Les partenaires sociaux de la branche rappellent dans le cadre de ce préambule, que chaque employeur est tenu, conformément aux dispositions légales :

- d'une manière générale, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés, et d'en assurer l'effectivité notamment par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;
- et plus spécifiquement :
 - d'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salarié(e)s à des risques de pénibilité sur la base du présent accord ;
 - d'indiquer, en annexe à leur document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels, actualisé selon les dispositions légales et réglementaires, les effets de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ;
 - de déclarer, si besoin est, de façon dématérialisée aux caisses concernées, les facteurs ouvrant des droits pour les salariés concernés au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions fixées par la loi et les règlements ;
 - de négocier un accord collectif d'entreprise ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du groupe comprend au moins 50 salariés dont 25 % au moins sont exposés à un des six facteurs entrant dans le C2P, ou lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un taux actuellement fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent accord de branche est étendu, les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action ;

- de solliciter l’avis des institutions représentatives du personnel, lorsqu’elles existent dans l’entreprise, en matière de santé au travail et de pénibilité, et de s’appuyer sur l’expertise des services de santé au travail et, ce besoin est, de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

2. Rappel des obligations des salariés en matière de prévention et sécurité

Les parties au présent accord rappellent aussi que :

- chaque salarié est également acteur de la prévention au sein de son entreprise ;
- à cet effet, il lui incombe, conformément aux dispositions du code du travail, et dans le cadre des instructions qu’il reçoit, de prendre soin, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou omissions. Un salarié ne peut être tenu pour responsable que s’il a reçu des instructions appropriées de l’employeur ou de son représentant.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises visées à l’article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l’avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d’application du présent accord étant national, il s’applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d’entrée en vigueur.

Le présent accord tient compte des 3 secteurs de la branche, tels que définis dans les textes ci-dessus désignés, à savoir :

Pour le secteur 1 « Fleuristes » :

Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l’activité principale repose sur le commerce de vente de détails de végétaux d’intérieur (fleurs coupées, plantes, compositions florales, bouquets secs...), d’extérieur (arbustes d’ornement, arbres, plantes à massifs...) et de produits et d’accessoires liés (pots, articles de décoration, engrais...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z et NAFA 47.76ZP, Commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.77 Commerce de détails de fleurs, plantes et graines.

Pour le secteur 2 « Vente au détail d’animaux, d’aliments et de produits pour animaux de compagnie » :

Les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l’activité principale repose sur le commerce de vente de détails d’animaux vivants de compagnie, d’articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79 Commerce de détails d’animaux de compagnie et d’aliments pour animaux de compagnie.

Pour le secteur 3 « Services aux animaux de compagnie » :

Les entreprises, établissements, ou associations visés, sont ceux dont l’activité principale repose sur l’accomplissement de services de dressage, d’éducation, d’éducateur-comportementaliste, de présentation au public, promenade sans hébergement, d’entraînement, d’utilisation sportive, de transport d’animaux de compagnie, d’hébergement (chenils, pensions, refuges, fourrières...), d’entretien d’animaux de compagnie, d’opérations d’élevage et de soins d’animaux de compagnie (nour-

rissage, soins courants et paramédicaux – hors soins vétérinaires –, entretien, reproduction...), ainsi que l'accomplissement de services de secours et protection, capture, hébergement, entretien et placement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption. Ces entreprises, établissements ou structures associatives sont notamment répertoriés aux codes NAFA 96.09ZP, entreprises artisanales de toilettage de chiens et chats, NAF 96.09Z, services aux animaux familiers, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 96.09.11 Services pour animaux familiers, hébergement, soins, dressage.

Il est entendu entre les parties, que la formulation générique « secteurs » employée dans le présent accord désigne les « 3 secteurs de la branche ci-dessus définis ».

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4, source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

ÉVALUATION AU REGARD DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS DÉTERMINÉS PAR LA LOI

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité définis par la loi, l'entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail et déterminer si cette évaluation met en évidence, pour chaque salarié, des niveaux d'exposition dépassant les « seuils de pénibilité » fixés par voie de règlement, après application des mesures de protection collective et individuelle. L'employeur doit aussi s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été identifiés et s'il y a lieu, effectivement répertoriés dans le document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche doit donner lieu à information et consultation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ainsi qu'à information des salarié(e)s concernés(ées).

En cas d'exposition aux facteurs de risques professionnels, les salariés sont informés sur le nombre de points inscrits sur leur compte en accédant au site www.preventionpenibilite.fr/.

Facteur 1 : contraintes physiques marquées

A. – Manutention manuelle de charges

Définition :

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

(Voir tableau page suivante.)

Seuils d'exposition réglementaires :

Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les vendeurs (quels que soient leurs niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage, et éventuellement les agents de maîtrise et les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les toiletteurs (quels que soient leurs niveau, échelon, coefficient).

B. – Postures pénibles

Définition :

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

Seuils d'exposition réglementaires :

Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés	900 heures par an
--	---	-------------------

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les vendeurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les magasiniers/installateurs et préparateurs de commandes, les responsables de rayon et/ou de magasin, le stockage ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les toiletteurs (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les agents animaliers-gardiens d'animaux (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les handlers.

C. – Vibrations mécaniques

Définition :

Les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent

des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Seuils d'exposition réglementaires :

Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Facteur 2 : pénibilité au titre d'un environnement physique agressif

A. – Agents chimiques dangereux, y compris vapeurs, poussières et fumées

Définition :

Sont visés ici les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.

L'exposition aux agents chimiques peut intervenir selon deux modes :

- des produits sont utilisés de façon délibérée, sous leurs états liquide, solide ou gazeux, pour leurs propriétés (diluants, dégraissants...) ou comme intermédiaires avec d'autres produits pour fabriquer un matériau ou une autre substance, et ce dans des conditions particulières de mises en œuvre (application au chiffon ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de hautes températures, sous pression...);
- un procédé ou une activité donne lieu à des émissions de produits chimiques (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards...), il y a alors pollution du poste de travail ou de son environnement, d'où une exposition possible de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Seuils d'exposition réglementaire :

Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé
--	--	---

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la branche, qui nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux, et concernant les secteurs 2 et 3 toutes les opérations liées au

respect de l'hygiène et de l'entretien des animaux conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, et pour le secteur 1, les produits phytosanitaires.

B. – Conditions climatiques extrêmes

Définition : il s'agit des situations de travail soumises à une température soit inférieure ou égale à 5 degrés Celsius soit au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Seuils d'exposition réglementaires :

Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures par an
-----------------------	--	-------------------

Les emplois, métiers ou activités susceptibles d'être concernés dans la branche sont notamment :

- pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient), les chauffeurs/livreurs/manutentionnaires, les responsables de rayon et/ou de magasin ;
- pour le secteur 2 « Vente AF » : les conseillers de vente animalière et les réceptionnaires animalerie (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient) ;
- pour le secteur 3 « Services AF » : les agents animaliers-gardiens d'animaux et, selon le cas, les éducateurs canins (quels que soient leur niveau, échelon, coefficient).

C. – Exposition au bruit

Définition : les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont précisés aux articles R. 4431-1 et suivants du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans les secteurs de la branche, qui nécessitent l'utilisation d'outillages ou équipements tels que les souffleurs et les tondeuses.

D. – Milieu hyperbare

Définition :

Sont visés ici les travaux hyperbares et les interventions en milieu hyperbare définis aux articles R. 4461-1 et suivants du code du travail.

Seuils réglementaires d'exposition :

Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
---	--------------------------	--------------------	------------------------------------

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Facteur 3 : rythmes de travail

A. – Travail de nuit

Définition :

Sont ici visées les situations de travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an
---	--	------------------

Compte tenu des activités des entreprises des secteurs de la branche, aucun emploi, tâche ou activité ne se rapporte à ce type de risque de pénibilité.

Une attention particulière doit cependant être apportée, pour certaines tâches effectuées dans le secteur 3 de la branche, notamment celles des agents animaliers-gardiens d'animaux.

Il est ici rappelé, conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, que le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

B. – Travail en équipes successives alternantes

Définition :

Peut concerner tout mode d'organisation du travail en équipe, selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits par an
--	---	-----------------

Ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la branche.

C. – Travail répétitif

Définition :

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Seuils d'exposition réglementaires :

Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	

Ce type de travail répétitif ne se retrouve pas dans les entreprises des secteurs de la branche.

CHAPITRE II

MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Les partenaires sociaux de la branche n'ont pas décelé, au travers des études et rapports consultés et de l'expérience des représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives, des métiers pénibles au sens de la loi et ayant pour effet une exposition au-delà des seuils prévus par l'article D. 4163-3 du code du travail et reproduits dans le chapitre I^{er} ci-dessus.

Toutefois, afin d'une part de contribuer de manière effective au maintien et à l'amélioration de ce constat positif ainsi que des conditions de travail des salariés dans les entreprises des trois secteurs de la branche, des recommandations, mesures et actions de prévention sont définies ci-après.

L'attention des entreprises est attirée sur certains facteurs de pénibilité susceptibles d'atteindre ou dépasser les seuils d'exposition réglementaire, notamment ceux liés à la manutention manuelle, les postures pénibles, le bruit, ainsi que le travail de nuit. Afin de tenir compte des situations concrètes de travail, certains postes, métiers ou activités seront évalués en termes de pénibilité dans chaque entreprise de la branche.

En conséquence, dans une approche globale de prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche, et conformément aux dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, le présent accord traitera :

1. D'au moins 2 des thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1.

2. Et d'au moins 2 des thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- aménagement des fins de carrière ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1.

À chacun des domaines d'action choisis par les partenaires sociaux de la branche, doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1. Sur les thèmes visés au point 1, les partenaires sociaux ont retenu l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

(Voir tableau page suivante.)

RISQUES LIES AUX POSTURES PENIBLES	RISQUES LIES A LA MANUTENTION MANUELLE	RISQUES LIES AUX TEMPERATURES EXTREMES	RISQUES LIES AU BRUIT	RISQUES LIES AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX	RISQUES LIES AU TRAVAIL DE NUIT
<p>Mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;</p> <p>Adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail,.....) ;</p> <p>Veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable,....) ;</p> <p>Organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout,...) ;</p> <p>Maintenir la surface de la partie vente en état de propreté et/ou du (des) lieu(x) de travail</p>	<p>Opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ;</p> <p>Equiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalettes, chariots roulants, diables,...) ;</p> <p>Privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;</p> <p>Aménager l'environnement ;</p> <p>Privilégier l'alternance des tâches ;</p>	<p>Prévoir, si besoin est, des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;</p> <p>Prévoir un point ou une source d'eau potable fraîche ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches ;</p>	<p>Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) ou lorsque cela est possible, sur le bruit des animaux dans le respect des règles relatives à la protection animale ;</p> <p>Prévoir le renouvellement des équipements usagés, l'entretien régulier des outils et machines, le respect des règles de réglage ;</p> <p>Mettre à disposition, si besoin est, de protecteurs auditifs individuels ;</p>	<p>Remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs ;</p> <p>Local ou placard fermé pour les produits ;</p> <p>Rationnaliser le stockage des produits ;</p>	<p>Système de protection du travailleur de nuit isolé ;</p> <p>Matériels (lampe, téléphone portable, ...) et local adapté aux conditions de travail de nuit ;</p> <p>Rotation ou alternance des gardiens ou personnel travaillant de nuit ;</p>

Objectifs chiffrés :

- 100 % des entreprises doivent informer leurs salariés des dispositions du présent accord ;
- pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

2. Sur les thèmes visés au point 2, les partenaires sociaux ont retenu l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, ainsi que le développement des compétences et qualifications.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'aménager différents équipements collectifs et individuels, et de mettre en œuvre différentes actions afin de prévenir la survenance des risques, notamment tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous :

RISQUES LIES AUX POSTURES PENIBLES	RISQUES LIES AUX MANUTENTIONS	RISQUES LIES AUX TEMPERATURES EXTREMES	RISQUES LIES AU BRUIT	RISQUES LIES AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX (ACD)	RISQUES LIES AU TRAVAIL DE NUIT
<p><i>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</i></p> <p><i>Formation des intervenants aux gestes et postures ;</i></p> <p><i>Mettre en place des procédures de travail ;</i></p> <p><i>Agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente,...)</i></p>	<p><i>Agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches,...) ;</i></p> <p><i>Formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention ;</i></p>	<p><i>Alternance ou rotation des tâches ;</i></p> <p><i>Travailler à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique ;</i></p>	<p><i>Alternance ou rotation entre tâches « bruyantes » et « non-bruyantes » ;</i></p> <p><i>Effectuer des pauses régulières dans un endroit calme ;</i></p>	<p><i>Séparation et isolement des produits à risques ;</i></p> <p><i>Formation aux procédures d'utilisation des produits ;</i></p> <p><i>Sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension ;</i></p> <p><i>Port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques,) ;</i></p> <p><i>Respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection, ...) ;</i></p>	<p><i>Favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit ;</i></p> <p><i>Suivre et contrôler les horaires de nuit notamment pour limiter les dépassements éventuels ;</i></p> <p><i>Prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels concernés, et notamment un entretien périodique pour une évaluation commune de la charge de travail, des horaires et des conditions de travail ;</i></p> <p><i>Faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour, en particulier par le biais de la formation ;</i></p>

Objectifs chiffres :

- les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer et mettre à disposition un outil d'information et de bonnes pratiques sur « Les gestes et postures » à destination des employeurs et salariés des entreprises de la branche ;
- pour les entreprises ayant constaté des postes de travail touchés par 1 ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition réglementaire, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures recommandées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés aux vibrations mécaniques, au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers et ne font donc pas l'objet de mesures de prévention particulières.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES DU PRÉSENT ACCORD

Article 3.1

Durée du présent accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3.2

Suivi du présent accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par la CPPNI de la branche. Si besoin est, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en raison de nouveaux constats ou en cas d'évolution des postes, métiers ou activités, ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

Article 3.3

Extensions et formalités, publicités, date d'entrée en vigueur et effet

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DIAGNOSTIC ET AU CONSTAT PARITAIRE
PORTANT SUR L'UTILISATION DES CONTRATS COURTS

NOR : ASET1950226M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et

UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT CSD ;
FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Diagnostic quantitatif et qualitatif

Voir ci-joint les résultats des enquêtes des secteurs 1 et 3 de la branche et du sondage du secteur 2 de la branche, portant sur les contrats courts (de moins de 1 mois) sur les années 2017 et 2018.

Ces résultats permettent de préciser et circonscrire les données de diagnostic obtenues auprès de l'UNEDIC qui prennent en compte des activités d'entreprises non répertoriées dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers.

2. Constat paritaire et préconisations

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers, réunis en commission paritaire, ont constaté, au regard des résultats des enquêtes sur l'utilisation des contrats courts dans la branche :

- une disparité dans l'utilisation des contrats courts de moins de 1 mois, selon les secteurs de la branche, due à des différences de taille des entreprises visées. Plus l'entreprise a un faible effectif salarié, plus le besoin de recourir à des contrats courts est nécessaire, car une petite structure se

- trouve dans l'impossibilité de répercuter la charge supplémentaire et ponctuelle de travail sur les salariés permanents (respect des durées maximales de travail, recours aux heures supplémentaires limité...) ou sur le chef d'entreprise (cas des entreprises avec très peu ou sans salarié(e)s) ;
- une utilisation exceptionnelle et limitée des contrats courts liée soit à des imprévus (événements ponctuels tels que décès, mariage...), soit à des développements exceptionnels d'activité ponctuels dus à la nature même de l'activité de chaque secteur de la branche :
 - dans le secteur 1 « Fleuristes » : au moment des fêtes (Saint-Valentin au mois de février, 1^{er} mai, fête des mères en mai/juin, Noël et fêtes de fin d'année en décembre) ;
 - dans le secteur 3 « Services aux animaux familiers » : au moment des vacances scolaires (correspondant aux départs en congés des propriétaires d'animaux en février, juin, juillet, août, novembre, décembre) ou aux mois d'été (en raison des abandons d'animaux fréquents durant cette période) ;
 - dans le secteur 2 « Ventes animaux familiers » : le sondage mené dans ce secteur révèle un nombre peu significatif de contrats courts de moins de 1 mois ;
 - un recours non abusif et non systématique aux contrats courts. Les partenaires sociaux ont constaté, pour les 3 secteurs de la branche, que l'utilisation des contrats courts ne correspondait ni à un mode de gestion normal et automatique du personnel des entreprises, ni à un détournement de la réglementation relative aux contrats à durée indéterminée. Le recours ponctuel aux contrats courts entraîne par ailleurs un surcoût salarial pour les entreprises (versement d'un salaire supplémentaire, de l'indemnité de fin de contrat de 10 %, de l'indemnité compensatrice de congés payés).

En conclusion :

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers considèrent, que le recours aux contrats courts demeure une pratique de gestion limitée et non abusive, qui s'avère indispensable au fonctionnement et à l'organisation des entreprises de la branche, majoritairement des TPE, compte tenu des développements exceptionnels et temporaires d'activités sur de courtes périodes, empêchant le recours à des CDD de moyenne ou longue durée et à des CDI.

En conséquence, ils s'engagent à suivre, chaque année, le développement des contrats courts, afin d'identifier éventuellement, une tendance nouvelle qui pourrait relever de pratiques abusives par les entreprises de la branche, afin de prendre toute mesure de modération qui s'imposerait.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 12 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 14 JUIN 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950224M

IDCC : 1978

Entre :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

UNSA ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieux de remplir le rôle de la branche dans la définition des qualifications professionnelles répondant aux besoins des entreprises de chacun des trois secteurs de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, les partenaires sociaux ont souhaité formaliser les règles et modalités d'application du dispositif des certificats de qualification professionnelle (CQP) relevant du champ d'application de la convention collective de ladite branche.

En conséquence, le présent avenant a pour objet de modifier et remplacer le titre V de l'accord sur la formation professionnelle en date du 14 juin 2017, intitulé « Les certificats de qualification professionnelle ».

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction du titre V de l'accord du 14 juin 2017 sur la formation professionnelle

Les dispositions ci-dessous remplacent et se substituent, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, aux dispositions du titre V de l'accord sur la formation professionnelle en date du 14 juin 2017, intitulé « Les certificats de qualification professionnelle » :

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche ou à chacun des trois secteurs de la branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont définies et formalisées dans un référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP. Elle est accessible soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le CQP constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée.

A. – Procédure de création, révision et suppression d'un CQP

La CPNEFP de la branche est saisie des demandes de création de CQP à l'initiative, soit d'une ou plusieurs organisations syndicales patronales représentatives soit d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, au regard des besoins de compétences identifiés, des évolutions de compétences à anticiper, et/ou des informations transmises par l'observatoire de branche.

La demande de création est présentée aux membres de la CPNEFP, qui après étude d'opportunité, prennent une décision sur la création d'un CQP.

La CPNEFP valide la création d'un CQP sur la base des critères suivants :

- intérêt pour les entreprises et les salariés de la branche des compétences concernées ;
- impact de la formation sur l'emploi ;
- qualification visée ;
- évolution des métiers et des compétences.

D'une manière générale, les CQP s'appuient d'une part, sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires, et d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que le descriptif des modalités d'évaluation de ces capacités.

La décision de la CPNEFP doit préciser notamment : la dénomination exacte du CQP, le niveau équivalence « Éducation nationale », ainsi que le niveau hiérarchique à affecter au CQP, en termes de niveau, positionnement au regard de la grille de classifications des emplois de la branche.

À l'occasion de la création ou de la révision d'un CQP, la CPNEFP veille à ce que le référentiel de certification correspondant prévoit le regroupement de capacités professionnelles en « blocs de compétences ». Ces blocs de compétence ont pour objet de faciliter l'obtention d'un CQP par la voie de la VAE, ou encore de permettre leur inscription à l'inventaire établi par le registre national de certification professionnelle (RNCP).

Les CQP sont créés à durée indéterminée. La CPNEFP de la branche peut décider de réviser ou supprimer un CQP, sous réserve dans ce dernier cas, de l'aval de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En cas de suppression d'un CQP, toute action de formation engagée restera éligible à la délivrance du CQP.

Il est précisé, que seule la CPNEFP est compétente pour habilitier les organismes de formation aptes à dispenser la formation préparatoire au CQP, notamment au regard de leur expérience dans les formations du secteur de la branche concerné.

B. – Publics visés

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises de la branche, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de VAE.

La durée de l'expérience éventuellement requise pour obtenir un CQP est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque CQP.

C. – Délivrance du CQP. – Jury

a) Attribution des CQP

Les CQP sont attribués aux candidats sous le contrôle de la CPNEFP à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

b) Mise en œuvre des actions d'évaluation

Les actions d'évaluation des CQP sont organisées par la CPNEFP de la branche, conformément au référentiel de certification.

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les actions d'évaluation des CQP bénéficient d'une prise en charge par l'OPCA, puis par l'OPCO (opérateur de compétences) désigné par la branche, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

c) Jury paritaire de d'examen et de certification

Le jury a notamment pour mission de :

- évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats obtenus aux différentes épreuves ;
- régler tout litige éventuel pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Composition du jury paritaire du CQP :

Pour l'ensemble de ses missions, le jury est composé *a minima* de quatre membres :

- le président du jury, membre de la CPNEFP ;
- un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, spécialiste de la formation du secteur concerné, désigné par le collège patronal de la CPNEFP ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés, (si possible) reconnu de la spécialité, désigné par le collège salarial de la CPNEFP ;
- un professionnel reconnu de la profession représentant le groupe d'experts (formateur qui n'est pas intervenu dans la formation du salarié).

Le jury ne peut comprendre ni le personnel de l'organisme de formation, ni le tuteur ni un représentant de l'entreprise d'accueil, ni un membre de la famille du candidat.

Délibération du jury :

Pour prendre sa décision, le jury tient compte, notamment de l'évaluation du candidat par l'organisme de formation. Le jury, après délibération, prend sa décision à la majorité. À l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury.

L'avis du jury est soumis pour validation à la CPNEFP de la branche.

La CPNEFP de la branche communique, au candidat, le document attestant de l'obtention du CQP ou la validation partielle de blocs de compétences. Ce document est signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.

Cas d'un salarié participant au jury :

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires. L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

La participation d'un salarié au jury n'entraîne aucune diminution de sa rémunération. L'employeur avance les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié dans les conditions et selon les modalités fixées ci-dessous.

Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys :

L'OPCA, puis l'OPCO désigné par la branche prend en charge les dépenses afférentes au maintien de salaire et au remboursement des frais définis ci-dessus, selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

D. – Validation partielle

Les CQP sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines capacités professionnelles acquises par le référentiel de certification, le président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences visés au paragraphe A, qui ont été validés.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQP initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles, ou des blocs de compétences validés. Dans le cadre de l'obtention par la voie de la formation, comme dans le cadre de la validation par le biais de la VAE, les compétences ou blocs acquis le sont sans limitation de durée.

L'information visée à l'alinéa 2 ci-dessus permet au candidat d'actualiser son passeport d'orientation, de formation ou de compétences.

E. – Classement des CQP

Lors de la création ou de la révision d'un CQP, la CPNEFP le classe dans l'une des catégories suivantes :

- CQP catégorie A : pour être inscrit en catégorie A par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences du niveau V de l'Éducation nationale (formation de niveau CAP, BEP, CTM, ou diplôme national du brevet) ;
- CQP catégorie B : pour être inscrit en catégorie B par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences du niveau IV de l'Éducation nationale (formation de niveau bac, du brevet de technicien ou du brevet professionnel, BTM) ;

- CQP catégorie C : pour être inscrit en catégorie C par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences du niveau III de l'Éducation nationale (formation de niveau bac + 2 BTS, DUT, BM3, MOF) ;
- CQP catégorie D : pour être inscrit en catégorie D par la CPNEFP, un CQP validé devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences du niveau I et II de l'Éducation nationale (formation de niveau égal ou supérieur au bac + 3).

F. – Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de promouvoir les CQP auprès de tout public, la CPNEFP s'engage à demander l'inscription systématique de tous les CQP. La CPNEFP procède à leur inscription auprès de l'instance en charge du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les modalités prescrites par cette instance.

G. – Accès aux CQP

Les CQP sont accessibles :

- soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle. La préparation d'un CQP est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :
 - une phase de positionnement ou d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires ;
 - une phase de réalisation des parcours de formation ;
 - une phase de certification constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQP et validée par le jury de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre sur initiative de l'employeur, avec son accord, ou dans le cadre du CPF, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCA puis l'OPCO désigné par la branche ;

- soit à l'issue d'actions de VAE, dans les conditions fixées par la loi, pour le salarié ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans le secteur de la branche concerné.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 – source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3

Durée du présent avenant. – Révision et dénonciation. – Formalités de dépôt, de publicité et d'extension. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. À cette date, les dispositions définies dans le présent avenant modifieront et remplaceront celles expressément visées par le texte.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

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

ACCORD DE MÉTHODE DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION

NOR : *ASET1950221M*

IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en novembre 2018, les partenaires sociaux ont échangé et partagé leurs visions sur l'articulation de l'accord de branche avec les accords d'entreprises. Ces discussions ont plus précisément concerné les thématiques pour lesquelles la branche peut verrouiller la primauté au regard d'un accord d'entreprise. Ces thématiques relevant du bloc 2 sont définies par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et retranscrites à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Si la volonté des partenaires sociaux est de verrouiller pour partie ces thématiques, il a semblé nécessaire au regard de la riche actualité et des périodicités obligatoires de négociation de branche de prévoir une méthode de travail. En effet, la pluralité des sujets à négocier en plus des thématiques relevant du bloc 2 de l'ordonnance précitée ci-dessus pousse à cadrer la méthodologie de négociation, notamment les thèmes et le calendrier.

Ainsi, compte tenu de la multiplicité des thèmes de négociation à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, les partenaires sociaux ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir une méthodologie de négociation dans le cadre du présent accord de méthode.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Objet

Afin d'aborder les négociations à compter du 1^{er} janvier 2019, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord de méthode permettant de fixer un cadre et une méthodologie de travail tout en respectant un calendrier précis.

L'objectif étant d'aboutir à un ou plusieurs accords de branche portant sur les thématiques définis à l'article 3 du présent accord. Ces thématiques s'ajoutent aux négociations périodiques obligatoires de branche prévues par le code du travail.

Article 3

Thèmes à négocier

Les partenaires sociaux souhaitent ouvrir des négociations sur les thématiques relevant du bloc 2 concernant particulièrement la branche. Ces thématiques, telles que listées par l'ordonnance n° 2017-1385 du septembre 2017, sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

La négociation de branche apparaît particulièrement pertinente pour l'ensemble des thématiques suscitées, en ce qu'elles revêtent un caractère d'intérêt général pour les entreprises et salariés concernés. Aussi, les partenaires sociaux entendent-ils donner des orientations fortes sur ces différents sujets et prévoiront-ils, au sein des accords de branche signés et conformément aux possibilités ouvertes par l'ordonnance n° 2017-1385, une clause de verrouillage afin que les accords d'entreprises conclus sur ces mêmes sujets ne puissent prévoir de dispositions moins favorables, à défaut d'assurer des garanties au moins équivalentes.

Les partenaires sociaux souhaitent également ouvrir des négociations au cours de l'année 2019, sur les thématiques suivantes :

- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- les institutions représentatives du personnel et le droit syndical ;
- salaires minima hiérarchiques et indemnité annuelle.

Article 4

Déroulement de la négociation

L'ensemble des négociations sur ces thématiques interviendront dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux règles définies à l'article 2 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

La CPPNI pourra mettre en place des groupes de travail, qui n'auront pour vocation que de lui apporter des éléments de réflexion. Ces derniers n'auront aucun pouvoir décisionnel.

Article 5

Calendrier des négociations

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier de négociations suivant :

Ouverture des négociations lors du 1^{er} semestre 2019 pour les thématiques suivantes :

- formation professionnelle et alternance ;
- la durée du travail ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les institutions représentatives du personnel et le droit syndical ;
- salaires minima hiérarchiques et indemnité annuelle.

Ouverture des négociations lors du 2^d semestre 2019 pour les thématiques suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'égalité femmes-hommes ;
- mise à jour juridique de la convention collective nationale au regard des dernières actualités légales.

Article 6

Moyens alloués aux partenaires sociaux

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés à ces réunions de négociations est assurée par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA) et ce conformément à son règlement intérieur.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2019.

À l'échéance de son terme, le présent accord cessera de produire ses effets.

Article 8

Révision, dénonciation

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

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA FUSION AVEC LA CONVENTION COLLECTIVE
DU COMMERCE DES MACHINES À COUDRE

NOR : ASET1950219M
IDCC : 43

Entre :
FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles mis en œuvre à la suite de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ayant pour objectif de regrouper les branches professionnelles afin de renforcer leur rôle de régulation et la capacité des acteurs à négocier des textes structurants.

Il est rappelé que ce regroupement concerne « les branches caractérisées par une faiblesse de l'activité conventionnelle ou une faible participation enregistrée lors des dernières élections professionnelles ».

La situation de la branche du commerce des machines à coudre présente l'ensemble de ces caractéristiques.

Article 1^{er}

Objet et portée

Par avis du 28 janvier 2016, la sous-commission de la restructuration a émis un avis favorable quant au projet de fusion de la branche du commerce des machines à coudre avec celle de l'import-export qui lui était soumis.

Par courrier du 7 juillet 2016, la direction générale du travail a notifié à la branche de l'import-export l'intention du ministre chargé du travail de fusionner, à l'expiration d'un délai de 6 mois, le champ de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre (n° 3147 – IDCC 735) avec le champ de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100 – IDCC 43).

Dès lors, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 – I – 2° du code du travail, le présent accord a pour objet :

- d'une part, de fusionner le champ de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre avec celui de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine ;
- d'autre part, d'entraîner la suppression de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre.

Il est précisé en conséquence que la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine **ANNULE ET REMPLACE DANS TOUTES SES DISPOSITIONS** la convention collective nationale du commerce des machines à coudre (IDCC 735).

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision de l'accord

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

Article 4

Dénonciation de l'accord

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

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de la date de signature.

Article 6

Publicité de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

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

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE CONVENTIONNELLE
POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950223M
IDCC : 184

Entre :

GMI ;

UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2019. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er}

Équilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. – Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2019.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2019 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

Accords nationaux

MÉTALLURGIE

AVENANT DU 5 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 27 JUIN 2016
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA NÉGOCIATION
DE L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL
NOR : ASET1950236M

Entre :

UIMM,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FCM FO

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Initiée en fin d'année 2016, la négociation conventionnelle s'est poursuivie en 2018, à raison d'une réunion de négociation toutes les 2 semaines, avec la même intensité qu'en 2017.

Grâce à ce rythme soutenu, la négociation de la majorité des thématiques listées à l'article 2 du présent accord a pu être engagée.

Sans préjudice des discussions finales, qui garantiront l'équilibre global des concessions réciproques, plusieurs d'entre elles ont, d'ores et déjà, été mises en réserve.

Par ailleurs, les discussions relatives à la « protection sociale (y compris prévoyance) » et à la « relation individuelle de travail (vie du contrat de travail) » ont débuté.

La progression de la négociation conventionnelle est constante. Pour autant, les échanges qu'elle suscite sont riches et parfois techniques. Ils traduisent un dialogue social de branche respectueux et constructif.

Les partenaires sociaux de la branche sont néanmoins conscients de la nécessité de mener à bien la négociation de l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables dans la métallurgie.

En conséquence, attentifs à la recherche de cet équilibre, les parties conviennent, conformément à l'article 6.1 de l'accord susvisé, de ce qui suit :

Article 1^{er}

Prorogation de l'application de l'accord jusqu'au 31 décembre 2019

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie est modifié comme suit :

- 1° Au 1^{er} alinéa de l'article 3.1, la mention « 2018 » est remplacée par la mention « 2019 » ;
- 2° Au 2^e alinéa de l'article 4, la mention « en 2016, 2017 et 2018 » est remplacée par la mention « en 2016, 2017, 2018 et 2019 » ;
- 3° Au 1^{er} alinéa de l'article 6.1, la mention « 2018 » est remplacée par la mention « 2019 ».

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant prend effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour la durée de l'accord qu'il modifie.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 2 DU 5 OCTOBRE 2018
À L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950241M
IDCC : 3105

Entre :

SERQ,

D'une part, et

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet :

- de mettre en conformité le régime des frais de santé de la branche des régies de quartier et de territoire avec les dernières évolutions de la législation relative aux contrats frais de santé dits « responsables » et plus particulièrement les dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ;
- d'améliorer le remboursement des garanties orthodontie.

Article 1^{er}

Mise en place du nouveau dispositif de « pratique tarifaire maîtrisée »

La convention nationale médicale signée le 25 août 2016 prévoit le remplacement du contrat d'accès aux soins (CAS) par deux options : OPTAM pour l'ensemble des médecins et OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique.

À l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CSS) la notion de « contrat d'accès aux soins » a été remplacée par une dénomination générique faisant référence aux « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ».

La notion de « CAS » est par conséquent remplacée par « DPTM (*) » avec le renvoi suivant dans le tableau des garanties du régime fraise de santé :

(*) DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée :

- CAS (contrat d'accès aux soins) ;

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

Article 2

Amélioration des garanties orthodontie

La prise en charge de l'orthodontie est modifiée comme suit :

- orthodontie prise en charge par la sécurité sociale : 300 % de la BR ;
- orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale : 200 % de la BRR.

Le tableau des garanties du régime frais de santé de l'annexe IV de la convention collective nationale des régies de quartier et de territoire devient le suivant :

(Voir tableau page suivante.)

Tableau des garanties

Nature des Garanties	NIVEAU D'INDEMNISATION y compris les prestations versées par la sécurité sociale ou d'éventuels organismes complémentaires	
	Conventionné et non conventionné	
	Médecins non adhérents DTPM	Médecins adhérents DTPM
ACTES MEDICAUX		
Consultation / Visite Généraliste Conventionné	150% BR	170% BR
Consultation / Visite Spécialiste Conventionné	150% BR	170% BR
Actes Techniques Médicaux et Chirurgie Conventionné	150% BR	170% BR
Actes d'Imagerie Médicale et Echographie Conventionné	150% BR	170% BR
Auxiliaires médicaux	150% BR	
Analyses et Examens Biologie	150% BR	
HOSPITALISATION MEDICALE CHIRURGICALE y compris MATERNITE		
Frais de séjour conventionné	500%BR	
Honoraires médicaux, chirurgicaux et onstétriques	150% BR	170% BR
Forfait journalier hospitalier	100% FR par jour limité au forfait règlementaire en vigueur	
Autres honoraires	150% BR	170% BR
Chambre particulière	50€ par jour	
Frais accompagnant (EAC < 16ans sur présentation d'un justificatif)	20€ par jour	
PHARMACIE		
Pharmacie	100% BR	
Contraceptif prescrit et non remboursé	Crédit de 30€ par année civile par bénéficiaire	
DENTAIRE		
Soins	100% BR	
Inlay et Onlay simple	100% BR	
Prothèse prise en charge par la S.s. Y compris Inlays / Onlays core à clavettes	200% BR	
Prothèse non prise en charge par la S.s.(1)	Crédit de 250€ par année civile par bénéficiaire	
Orthodontie prise en charge par la S.s.	300% BR	
Orthodontie non prise en charge par la S.s. Jusqu'au 18 ans (Base TO 90 / Semestre)	200% BRR	
Parodontologie et prothèses provisoires (amovibles ou non)	Crédit de 150€ par année civile par bénéficiaire	
Implantologie (implants et actes connexes, hors couronne sur implant)(2)	Crédit de 250€ par année civile par bénéficiaire	
AUTRES PRESCRIPTIONS		
Orthopédie	100% BR	
Prothèses médicales et appareillage	100% BR	
Audio-Prothèse	200% BR	
Frais de Transport	100% BR	
Ostéopathie, chiropractie, Acupuncture (praticiens habilités)	Crédit de 60€ par année civile par bénéficiaire	
Acte de prévention visé par l'arrêté du 29/09/2005	100% BR	

OPTIQUE

Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, s'applique par période de deux ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée où il s'applique par période d'un an

Monture adulte	rss+ crédit de 90€ par bénéficiaire
Monture enfant (si affilié au régime conventionnel facultatif)	rss+ crédit de 40€ par an et par bénéficiaire
Verres	100% BR + montant de la grille optique
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS	Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Kératotomie	400€ par année civile et par bénéficiaire
Monture adulte	rss+ crédit de 90€ par bénéficiaire
Monture enfant (si affilié au régime conventionnel facultatif)	rss+ crédit de 40€ par an et par bénéficiaire
Verres	100% BR + montant de la grille optique
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS	Crédit de 100 € par année civile et par bénéficiaire
Kératotomie	400€ par année civile et par bénéficiaire

Définitions

SS : Sécurité sociale

BR : base de remboursement de la sécurité sociale

BRR : base de remboursement reconstituée

FR : Frais réel

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

RSS : remboursement sécurité sociale

(1) la garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- Prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171;
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023 et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel,

(2) : La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne),

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

(4) Grille optique :

Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, s'applique par période de deux ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée où il s'applique par période d'un an				
Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	50 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	55 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	55 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	50 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	90 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	90 €

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	30 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	80 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	80 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	30 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	80 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	80 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	80 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	80 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	80 €

Article 3

Dépôt et entrée en vigueur

Le dépôt du présent accord sera effectué en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la direction générale du travail.

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

Fait à Paris, le 5 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AVENANT N° 2 DU 5 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1950237M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,

D'une part, et

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Adoption de l'annexe B

ANNEXE B

INSTITUTIONS COMPÉTENTES

Cette annexe désigne les institutions compétentes pour l'application de certaines dispositions de l'accord du 17 novembre 2017 ayant institué le régime AGIRC-ARRCO à compter du 1^{er} janvier 2019.

Section 1

Adhésion des entreprises

Article 1^{er}

Répertoires géographique et professionnel

Les répertoires géographique et professionnel mentionnés à l'article 18 de l'accord du 17 novembre 2017 sont adoptés par la commission paritaire.

Article 2

Compétences territoriales de certaines institutions de retraite complémentaire

Désignation pour l'application de l'article 20 de l'accord du 17 novembre 2017

CATÉGORIE	INSTITUTION
Hors du territoire français et travaillant pour une entreprise entrant dans le champ d'application professionnel de l'accord	Institution d'adhésion ou Humanis International AGIRC-ARRCO
Hors du territoire français avec participation volontaire à titre individuel, même si l'employeur est mandataire du salarié	Humanis International AGIRC-ARRCO
Nouvelle-Calédonie	Humanis International AGIRC-ARRCO
Saint-Pierre-et-Miquelon	Humanis International AGIRC-ARRCO
Ambassades et consulats Entreprise sans établissement en France (ESEF) et personne morale de droit étranger (PMDE)	Humanis International AGIRC-ARRCO
Martinique	IRCOM AGIRC-ARRCO
Guadeloupe	CGRR AGIRC-ARRCO
Guyane	AG2R AGIRC-ARRCO
Entreprises du bâtiment et des travaux publics des Antilles et de la Guyane	CRR BTP AGIRC-ARRCO
La Réunion	CRR AGIRC-ARRCO
Monaco	AG2R AGIRC-ARRCO

Dans les départements d'outre-mer, les compétences territoriales s'appliquent aux salariés relevant d'une compétence catégorielle particulière lorsque leur activité est exercée à titre permanent sur le territoire concerné (sauf exceptions visées à l'article 3).

Article 3

Compétences catégorielles de certaines institutions de retraite complémentaire

Désignation pour l'application de l'article 19 de l'accord du 17 novembre 2017

CATÉGORIE DE SALARIÉ	INSTITUTION
<ul style="list-style-type: none"> – personnels intermittents des professions du spectacle – journalistes pigistes détenteurs de la carte d'identité professionnelle – interprètes de conférence – mannequins – boxeurs – catcheurs – artistes participant à des corridas 	Alliance professionnelle AGIRC-ARRCO
<ul style="list-style-type: none"> – employés de maison – salariés occupés au service de personnes privées sans avoir la qualité d'employés de maison – stagiaires étrangers aides familiaux au pair – assistantes maternelles remplissant cette tâche à leur domicile propre y compris dans les départements d'outre-mer 	IRCEM AGIRC-ARRCO

CATÉGORIE DE SALARIÉ	INSTITUTION
Concierges, gardiens, employés d'immeubles occupés dans le secteur de l'administration d'immeubles résidentiels	Humanis Retraite AGIRC-ARRCO
VRP	Malakoff Mederic AGIRC-ARRCO
Salariés des cabinets d'avocats y compris dans les départements d'outre-mer	Humanis Retraite AGIRC-ARRCO

Article 4

Changements d'institutions autorisés

I. – Les changements d'institutions sont autorisés dans les cas suivants :

A. – Opérations entre des entreprises adhérentes d'institutions différentes

- a) – fusions d'entreprises, absorptions totales ou partielles d'une entreprise par une autre, ou cessions d'un établissement, mettant en présence plusieurs entreprises ou établissements adhérant à des institutions différentes pour une même catégorie de salariés, y compris cessions ou restructurations nées d'un plan de redressement arrêté par un tribunal de commerce ;
- transferts d'une association à une autre de la gestion d'un établissement indépendamment d'une transformation juridique, dans la mesure où ces associations adhèrent à des institutions différentes ;
- b) Prises de participations financières à hauteur d'au moins 34 % du capital, qui non seulement entraînent des modifications quant aux personnes physiques ou morales qui contrôlent les entreprises, mais s'accompagnent de transformations quant aux conditions d'emploi des personnels (transferts de personnel, application au personnel de l'entreprise dans laquelle des participations financières ont été prises du statut commun au personnel du groupe qui a acquis lesdites participations...) ;
- c) Prises en location-gérance d'une entreprise par une autre entreprise préexistante, sous réserve que cette opération soit le prélude à une fusion ;
- d) Constitutions d'un groupe économique d'entreprises lorsqu'une unité économique et sociale (UES) est reconnue entre ces entreprises.

Dans les cas visés au A – a) donnant lieu à un regroupement des entreprises en présence qui ne constituent plus qu'un seul établissement, le regroupement des adhésions est obligatoire.

Si les entreprises parties à l'opération demeurent des établissements distincts, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Il en est de même dans les cas visés au A – b, c et d.

Lorsqu'il ne revêt pas un caractère obligatoire, le transfert d'adhésion doit faire l'objet d'une demande expresse présentée au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit la date du fait générateur (fusion, reconnaissance de l'unité économique et sociale, prise de participation financière, prise en location-gérance...).

Le transfert d'adhésion est subordonné à la mise en place d'un statut commun du personnel en matière de retraite complémentaire.

B. – Changement de convention collective appliquée par une entreprise

- a) Ayant pour effet de la faire entrer dans le champ d'application d'une convention collective pour laquelle la compétence professionnelle d'une institution membre de la fédération AGIRC-ARRCO est reconnue au répertoire professionnel ;
- b) Ou ayant pour effet de la faire sortir du champ d'application d'une convention collective pour laquelle la compétence professionnelle d'une institution de la fédération AGIRC-ARRCO est reconnue au répertoire professionnel.

II. – Le changement d'institution doit faire l'objet d'une demande de l'employeur. S'il s'accompagne d'une modification des conditions d'affiliation des participants, l'unification des taux et assiettes de cotisation doit intervenir dans les conditions fixées à l'article 40 de l'accord.

Le changement d'institution, lorsqu'il est facultatif, ne peut intervenir qu'après régularisation de la situation financière de l'entreprise concernée au regard de l'institution destinée à être quittée (règlement des cotisations et de toute somme due).

Article 5

Détermination de l'institution d'adhésion en cas de changements autorisés

I. – Dans les cas visés au I – A de l'article précédent, le regroupement des adhésions doit intervenir au sein d'une institution qui constate déjà une adhésion :

1. Lorsqu'il s'agit d'une opération de fusion absorption entre des entreprises existantes, le regroupement intervient auprès de l'institution de l'entreprise absorbante.

2. Lorsque l'entreprise résultant d'une autre opération juridique relève du domaine interprofessionnel au titre de son activité principale définie par référence à son IDCC, le regroupement intervient auprès de l'institution présente pour l'effectif salarié le plus important déclaré dans la DSN au 31 décembre précédant l'opération juridique ;

Lorsque l'entreprise résultant d'une autre opération juridique relève du domaine professionnel au titre de son activité principale par référence à son IDCC, le regroupement intervient auprès de l'institution désignée pour cet IDCC dès lors qu'elle constate déjà une adhésion, sauf dérogation accordée par la fédération. Si cette institution n'est pas présente, le regroupement intervient dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, soit auprès de l'institution présente pour l'effectif salarié le plus important déclaré dans la DSN au 31 décembre précédant l'opération juridique.

En cas d'opération de fusion absorption entre des entreprises existantes ou s'il s'agit d'une autre opération pour laquelle il est fait référence à l'effectif salarié le plus important, l'entreprise résultant de l'opération peut demander, dans les 6 mois de cette opération, à adhérer à une autre institution présente. Dans les cas d'opérations visées au A – b, c et d, l'autorisation de changer d'institution ne peut conduire des entreprises appartenant à des secteurs d'activité pour lesquels la compétence professionnelle d'institutions est reconnue, à quitter ces institutions.

II. – Lorsque le transfert d'adhésion intervient à la suite d'un changement de convention collective appliquée, c'est-à-dire dans les cas visés au I – B de l'article 4 précédent, l'institution compétente est déterminée par application des dispositions de l'article 18 de l'accord du 17 novembre 2017.

III. – Dans tous les cas, le regroupement des adhésions n'entraîne pas de modification pour les retraités des entreprises concernées : ceux-ci sont maintenus dans l'institution qui a procédé à la liquidation de leurs droits.

Section 2

Institution compétente pour la liquidation d'une allocation de la retraite complémentaire

Article 6

Institution chargée de la liquidation

L'institution compétente visée à l'article 105 de l'ANI est celle ayant inscrit des droits au compte du participant pour sa dernière période de carrière. Lorsque cette période est d'une durée inférieure à 3 ans, la liquidation de l'allocation incombe à l'institution compétente pour la plus longue durée de carrière ayant donné lieu à inscription de droits.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX CONTRATS COURTS, À LA SÉCURISATION
ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DURABLE

NOR : ASET1950225M

IDCC : 454

Entre :

Domaines skiables,

D'une part, et

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule – Éléments de contexte

L'accord national interprofessionnel relatif à la réforme de l'assurance chômage du 22 février 2018 a donné un premier cadrage de la négociation relative à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail courts qu'il était proposé de conduire pour chaque secteur d'activité.

Début juillet, le Président de la République a appelé les partenaires sociaux à remettre à plat les règles d'indemnisation de l'UNEDIC en rouvrant des négociations d'ici la fin de l'année.

La lettre de cadrage par le Premier ministre envoyée aux partenaires sociaux le 25 septembre a demandé de poursuivre une nouvelle fois les négociations de branche pour limiter le recours aux contrats courts.

Enfin, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans son article 57, a prévu l'ouverture d'une nouvelle négociation d'assurance chômage avec pour objectifs la lutte contre la précarité, l'incitation au retour à l'emploi et la révision de l'articulation entre assurance et solidarité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968.

Article 2

Accord de méthode

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, conscients des enjeux et de l'importance du recours aux contrats à durée déterminée dans la profession ont souhaité se saisir du sujet et ont signé à cet égard un accord de méthode le 11 avril 2018. Celui-ci avait pour objectif :

- d'établir un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes ;
- d'engager les négociations sur :
 - les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi ;
 - les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi.

Des points d'étape ont été réalisés les 6 juin et 16 novembre 2018.

Article 3

Recours aux contrats courts

En préambule, il est rappelé qu'en application du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Compte tenu de l'exploitation liée au rythme des saisons, les CDD sont largement répandus dans la profession et en constituent même le cadre contractuel principal. Il s'agit dans la majorité des cas de CDD saisonniers. Depuis des années, la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables a organisé cette relation contractuelle de travail dans son article 16, distinguant deux cas de figure :

- la priorité de réembauchage pour les structures de petite taille et subissant une grande variabilité de chiffre d'affaires (– de 10 % des embauches) ;
- la reconduction des contrats pour les entreprises de plus grande taille.

La reconduction du contrat saisonnier d'une saison sur l'autre conduit à une relation globale à durée indéterminée entre l'employeur et le saisonnier.

Il convient de noter que les contrats saisonniers, qui constituent la majeure partie des CDD conclus dans la branche, ne sont pas des contrats courts, puisqu'il convient d'entendre par contrats courts, les contrats de moins de 1 mois.

À côté de ces contrats saisonniers, on trouve également des CDD ou des contrats d'intérim dont les motifs de recours sont les suivants et qui pour certains sont également conclus pour plus de 1 mois :

- accroissement temporaire d'activité ;
- remplacement ;
- formation.

Conformément à la législation en vigueur, une indemnité de précarité d'emploi est due à la fin de tous les CDD, à l'exception des contrats saisonniers, des contrats d'usage, des contrats liés à la formation professionnelle, ainsi que des contrats conclus avec des étudiants durant les vacances scolaires ou universitaires.

Article 4

Diagnostic

Une première enquête diligentée auprès des entreprises représentées au sein de la commission sociale – Formation de domaines skiables de France a fait apparaître que les contrats courts représentaient moins de 1 % de leur masse salariale, soit moins de 2 % des ETP.

À l'issue de la réunion de travail qui s'est tenue le 6 juin 2018, les partenaires sociaux sont convenus de conduire une phase de diagnostic qualitative et quantitative. Celle-ci a été opérée pendant l'été 2018.

L'analyse statistique des contrats de travail courts, des motifs de recours, du niveau de qualification et des trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats fait apparaître que : (base 25 % d'entreprises répondantes) :

- le nombre de contrats courts est relativement faible et ne révèle pas de recours abusifs en la matière.
- les contrats courts sont conclus dans le cadre d'accroissements temporaires d'activité liés aux week-ends ou aux vacances scolaires, pour 26 % d'entre eux.
- la courte durée des contrats est très majoritairement liée au besoin de l'entreprise qui est court, dans 77 % des cas, plutôt que fonction de la disponibilité de la personne (seulement dans 8 % des cas).
- lorsque l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, un certain nombre de contrats courts sont également conclus en intersaison pour permettre au salarié de participer à une action de formation. La durée du CDD, qui correspond à celle prévue pour la formation, est courte mais elle s'insère dans une relation contractuelle plus longue. Ce cas de figure correspond à près de la moitié des contrats courts conclus chaque année dans la profession (49 %).
- quantitativement, très peu de contrats courts saisonniers (18 %) ou de remplacements (seulement 4 %) sont conclus.
- le recours à l'intérim, dans le cadre de missions courtes, est faible (plus de 3 fois moins que les CDD). Dans 96 % des cas, il s'agit de missions liées à des surcroûts d'activité.
- les contrats courts sont dans 8 % des cas occupés par des étudiants et des scolaires en période de vacances avec deux vertus essentielles : rémunération et insertion dans le monde de l'entreprise. Dans 33 % des cas, il s'agit de personnes en recherche d'emploi et dans 12 % des cas de salariés ayant déjà un poste ailleurs ou de personnes en recherche d'un complément d'activité. (dans 47 % des situations, l'employeur ne sait pas dans quel cas de figure se trouve la personne embauchée).
- Il est essentiellement fait recours aux contrats courts sur 3 familles de métiers :
 - remontées mécaniques (27 %) ;
 - caisse (12 %) ;
 - service des pistes (8 %).

Pour ce qui concerne le damage et la maintenance, des mesures organisationnelles internes sont en règle générale privilégiées.

La durée moyenne des CDD courts conclus ne varie pas tellement en fonction des métiers (entre 13,51 jours et 21,04 jours).

- la durée moyenne des contrats courts est la suivante :
 - pour les CDD conclus pour la réalisation d'une action de formation : 2,26 jours ;
 - pour les CDD de remplacement : 13,18 jours ;
 - pour les CDD de surcroît d'activité : 15,32 jours ;
 - pour les CDD saisonniers : 17,71 jours ;
 - pour les contrats d'intérim de surcroît d'activité : 3,76 jours.

Il n'en demeure pas moins que, malgré un état des lieux qui ne fait pas apparaître de recours abusif aux contrats courts dans la profession, les partenaires sociaux signataires du présent accord entendent poursuivre l'effort engagé depuis de nombreuses années en faveur de la sécurisation des parcours et du développement de la pluriactivité.

Article 5

Mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi

La branche est déjà bien dotée en la matière avec les CDD saisonniers reconduits d'une saison sur l'autre (ces contrats saisonniers, comme les contrats d'usage, ne sont pas révélateurs d'une précarité, mais constituent un mode « normal » de fonctionnement lié au rythme des saisons) et le recours possible au contrat de travail intermittent (CTI) d'accès direct actuellement en cours d'expérimentation.

Néanmoins, les partenaires sociaux, dans une perspective d'amélioration continue dans ce domaine et, outre qu'ils souhaitent pour l'heure la pérennisation du dispositif d'accès direct au CTI, conviennent des mesures suivantes.

a) Contrat de travail intermittent (CTI)

Les partenaires sociaux sont convenus de remettre sur la table des négociations le sujet du CTI qui n'avait pu aboutir à un accord.

En effet, le CTI, qui suppose un accord entre l'employeur et le salarié, constitue une opportunité intéressante pour sécuriser les parcours et réduire le nombre de CDD (dont potentiellement les CDD courts).

Ce type de contrat est notamment particulièrement indiqué pour les salariés disposant d'une ou plusieurs autres activités dans d'autres secteurs que les remontées mécaniques et domaines skiables.

b) Complément d'heures

La durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par voie d'avenant. Il pourra être conclu un maximum de 8 avenants par an en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné.

Les compléments d'heures négociées dans le cadre d'avenants au contrat de travail sont rémunérés au taux normal, sous réserve des majorations prévues par la loi pour les heures supplémentaires.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

Il appartient à l'employeur d'identifier les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur doit effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

c) Limitation du nombre de contrats courts

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de limiter le nombre de contrats courts (hors contrats de remplacement et contrats pour formation). Dans les entreprises de la branche, le nombre de contrats courts ne pourra pas dépasser la plus haute valeur constatée sur les 6 précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale.

Article 6

Mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi

a) Heures complémentaires

La limite dans laquelle il est possible de faire effectuer des heures complémentaires est portée à 1/3 de la durée contractuelle de travail, sans toutefois pouvoir atteindre la durée légale du travail.

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 10 %.

Article 7

Moyens permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés

a) Formations de début de saison

Afin de développer les compétences des salariés saisonniers et de maintenir leur employabilité, les partenaires sociaux reconnaissent l'engagement élevé des entreprises en matière de formation :

- en intersaison, dans le cadre des dispositions du code du travail permettant la conclusion de CDD conclus pour une action spécifique de formation en lien avec l'emploi saisonnier à venir. Ces contrats sont certes de courte durée, mais s'insèrent dans une relation durable ;
- en saison, dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise inhérente à la technicité des emplois et relayée par l'organisme de formation de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les formations de début de saison et les journées d'accueil.

b) Développement des formations en alternance

Les formations en alternance constituent un moyen pertinent en faveur du développement des compétences et de l'employabilité. Les partenaires sociaux reconnaissent la pertinence d'encourager l'embauche des personnes ayant suivi de tels parcours.

Article 8

Moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

a) Information sur les postes disponibles en CDD saisonnier dans l'entreprise

Afin de pourvoir à des contrats saisonniers vacants ou nouvellement créés, il sera prioritairement fait appel à des salariés qui auront déjà accompli un ou plusieurs CDD au sein de l'entreprise, y compris en contrats courts, et qui auront fait acte de candidature dans les délais impartis, sous réserve qu'ils aient été reconnus compétents.

b) Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Par tout moyen l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes à pourvoir.

c) Mesures permettant le développement de la pluriactivité

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la profession, essentiellement concentré sur la saison d'hiver, les contrats à durée déterminée sont eux-mêmes majoritairement conclus sur cette période. Dès lors, les acteurs de la profession s'engagent à nouer des partenariats étroits avec d'autres branches ayant une activité complémentaire permettant d'assurer le développement de la pluriactivité et la sécurisation des parcours. À cet égard et autant que de besoin, des relations seront établies avec des secteurs d'activité tels que le BTP, l'agriculture, la forêt, les loisirs d'été, les industries de maintenance et de montage, etc.

Article 9

Mesures relatives aux contrats courts à durée déterminée ou de mission

a) Prise en compte de l'ancienneté

L'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD de droit commun effectués au service d'une même entreprise est reconnue en cas d'embauche sous CDD saisonnier ou CDI.

Il en sera de même pour les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise, l'ancienneté reprise étant toutefois limitée à 3 mois.

b) Succession de contrats

En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence.

c) Candidature à l'expérimentation de CDD de remplacement de plusieurs salariés

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les signataires du présent accord souhaitent que la branche d'activité qu'ils représentent puisse accéder à l'expérimentation de 2 ans, permettant à certains secteurs d'activité identifiés de conclure un même CDD pour remplacer plusieurs salariés absents en même temps ou successivement.

Article 10

Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

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

Article 11

Promotion des dispositions du présent accord

En termes d'objectifs, domaines skiabiles de France s'engage à expliquer et promouvoir les dispositions prévues dans le présent accord, ceci par voie de circulaires, de réunions d'information et d'une journée thématique.

Article 12

Diffusion de l'accord

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiabiles de France.

Article 13

Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent accord ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

Article 14

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Article 15

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 27 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 7 JANVIER 2019
RELATIF AUX MATIÈRES CONVENTIONNELLES DU BLOC 2
NOR : *ASET1950218M*
IDCC : 1821

Entre :
FCVMM,
D'une part, et
FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
Fédéchimie FO ;
CFE-CGC chimie,

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

PRÉAMBULE

Attachées au dialogue social de branche, les organisations signataires décident, conformément aux dispositions de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux conditions du présent accord, que dans les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail les dispositions de l'article 2 ci-après s'imposent sauf dispositions équivalentes ou plus favorables aux salariés au sein des entreprises de la branche.

Ces dispositions concernent les thèmes suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément aux dispositions légales, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord de branche ne pourra comporter des stipulations différentes et moins favorables aux salariés de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord de branche.

D'ici le 31 décembre 2021, et suivant les dispositions de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, des négociations seront ouvertes sur ces quatre thèmes.

Une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux sera engagée dès le 1^{er} trimestre 2019.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Thèmes concernés

Les parties conviennent que les dispositions conventionnelles portant sur les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail et étendues avant le 24 septembre 2017 s'imposent aux entreprises au-delà du 1^{er} janvier 2019.

Les dispositions conventionnelles en question sont celles contenues dans la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ainsi que ses avenants, accords et annexes à l'exclusion des annexes A et B.

Il s'agit des thèmes et articles suivants de la convention collective précitée :

- article 6 sur les délégués syndicaux ;
- article 30 sur le travail de nuit ;
- article 37 sur l'hygiène et la sécurité ;
- article 9 de l'annexe I sur le travail en équipes successives ;
- les primes mentionnées à l'article 10 de l'annexe I sur les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Il est rappelé que les annexes A et B contiennent les dispositions des conventions collectives aujourd'hui dénoncées de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (ex-IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ex-IDCC 161) d'une part et de la convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945) d'autre part.

Il est entendu que conformément à l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, les dispositions de ces annexes A et B continuent néanmoins de produire leurs effets sur les entreprises qui en dépendent, y compris sur les matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 3

Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 qui a une durée déterminée.

Article 4

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 5

Publication. – Extension

Le présent accord 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. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6

Dénonciation, révision

Le présent accord peut être dénoncé à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190080-000319

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
