

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° 2019/09 DU 16 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° 09.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/09

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 11 du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	5
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 68 du 26 novembre 2018 modifiant l'article 36 de l'accord du 18 juillet 1963 relatif à la mise en place du comité social économique.....	13
Animation : avenant n° 169 du 3 octobre 2018 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé.....	18
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail.....	22
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 4 septembre 2018 modifiant les articles 18 et 19 de la convention collective	31
Automobile (services) : accord du 19 décembre 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2019	35
Automobile (services) : avenant n° 87 du 19 décembre 2018 relatif à l'actualisation de la convention collective	60
Bricolage : accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévoyance.....	62
Céramiques (industries) : accord du 12 décembre 2018 relatif au droit syndical dans l'entreprise	68
Chaussures (détaillants) : accord du 10 décembre 2018 relatif au règlement du PEI, du PERCOI et au régime d'intéressement des salariés (annexes 1, 2 et 3).....	74
Chaussures (détaillants) : avenant n° 91 du 17 septembre 2018 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	118
Commerce à distance (entreprises) : accord du 16 octobre 2018 relatif au contrat de professionnalisation	123
Couture (région parisienne) : accord du 17 juillet 2018 relatif à l'agenda social	125
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 15 du 20 décembre 2018 portant révision de la convention collective	127
Cuir et peaux (industrie) : avenant n° 2 du 4 décembre 2018 modifiant la convention collective	131

Cuir et peaux (industrie) : avenant n° 9-B du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi des salariés âgés	133
Déchet : avenant n° 59 du 22 novembre 2018 à l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif à la programmation des travaux pour l'année 2019	134
Édition : accord du 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe 4 relative au statut des travailleurs à domicile	138
Hélicoptères (personnel navigant technique) : avenant n° 20 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} décembre 2018.....	149
Hôtellerie de plein air : accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité.....	152
Hôtellerie de plein air : avenant n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI.....	162
Maroquinerie (industries) : accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance.....	165
Médicaux (cabinets) : avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	169
Mutualité : accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social.....	172
Mutualité : avenant n° 24 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 9.14 de la convention collective.....	191
Mutualité : avenant n° 25 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 2.7.2 de la convention.....	193
Particulier employeur (salariés) : accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI	196
Particulier employeur (salariés) : avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1^{er} de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI	200
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI.....	204
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1^{er} de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI	208
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	212
Poissonnerie : avenant n° 95 du 12 décembre 2018 modifiant l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie de frais de santé.....	233
Pompes funèbres : accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes	239
Retraite complémentaire (institutions) : avenant n° 21 du 14 décembre 2018 relatif à la hiérarchie des normes (bloc de compétences n° 2)	244
Retraite complémentaire (institutions) : avenant n° 22 du 14 décembre 2018 relatif au développement du recours au dispositif de la retraite progressive dans les entreprises	246
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 23 octobre 2018 relatif à la formation professionnelle	249
Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : accord du 23 octobre 2018 relatif au financement de la formation professionnelle	250

Sécurité sociale et allocations familiales (organismes) : accord du 23 octobre 2018 relatif au financement de la formation professionnelle	251
Textile (industrie) : accord du 9 novembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	252

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – **CINQ BRANCHES**
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 11 DU 21 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950277M
IDCC : 3109

Entre :

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM ;

EGS GLACES,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » instituant des commissions permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (art. L. 2232-9 du code du travail) et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, les signataires du présent avenant entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation, et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui est de créer l'organe de négociation au sein de la branche, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) demeurent. Néanmoins, les autorisations d'absence, délégation et frais de déplacement seront régis par le présent avenant.

Les missions dévolues par la loi à la CPPNIC étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Il est donc convenu de maintenir les dispositions de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses, d'adapter leur contenu aux nouvelles dispositions en vigueur et d'intégrer les nouvelles missions dévolues à cette commission dans le cadre du présent avenant, y compris les missions de conciliation rappelées dans l'article 2.2.1.3.

Le rôle de cette commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

Concernant les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation, les dispositions de l'article 2.2 « Commission d'interprétation et de conciliation de la CCN sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2.2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

La CPPNIC exerce les missions suivantes telles que prévue par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

2.2.1. Missions

2.2.1.1. Missions générales

a) Missions de négociation de branche

1° La CPPNIC se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations qui peuvent porter notamment sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- en matière de durée de travail : les régimes d'équivalences, la période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la durée minimale du travail à temps partiel, les taux de majoration des heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel ;
- les mesures relatives aux CDD et contrats de mission : la durée totale du contrat, le nombre maximal de renouvellements possibles, le délai de carence en cas de succession de contrats, la définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Dans les matières énumérées ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

b) Autres missions

1. La CPPNIC représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. La CPPNIC exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
3. La CPPNIC établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail (y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

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

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps) sous forme numérique à l'adresse : social@ccniad.com.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

4. La CPPNIC peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

2.2.1.2. Missions d'interprétation

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

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation pour toutes les difficultés d'interprétation de la convention collective ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc.

Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu préalablement ou, à défaut, en concotmitance à toute forme de procédure contentieuse.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant un représentant désigné, avant la tenue de chaque réunion, par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collège « employeur » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

Un commissaire de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner une demande d'interprétation dans laquelle son groupe, entreprise ou établissement est partie.

3° La CCPNIC est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée.

Cette lettre doit exposer succinctement la question posée et copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

Le secrétariat adressera un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informera, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

4° Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 21 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

5° Lors des délibérations de la commission, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collèges confondus.

6° Ses interprétations seront consignées dans un procès-verbal rédigé séance tenante et signé par les commissaires siégeant. Celui-ci sera déposé auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

2.2.1.3. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Tous les différends individuels et collectifs d'application de la convention collective, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application n'ayant pas prévu de commission ad hoc, doivent être soumis à la présente commission. Il est recommandé que la saisine ait lieu préalablement ou, à défaut, en concomitance à toutes formes de procédures contentieuses ou d'actions.

2° La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant un représentant désigné avant la tenue de chaque réunion par chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un collège « employeur » comprenant un même nombre total de représentants désignés par les organisations patronales au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

Un commissaire de l'un ou l'autre collège, voire un mandataire social, ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son groupe, entreprise ou établissement est partie.

3° La commission est saisie par la partie la plus diligente (employeur ou salariés), par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de l'organisation patronale concernée. Toutefois, elle ne siégera qu'après avoir obtenu l'accord des parties concernées dans un délai maximum de 7 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.

La lettre doit exposer succinctement le différend opposant les parties et une copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

4° Sauf accord entre le secrétariat de la commission et la partie demanderesse pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans les meilleurs délais et dans la limite de 21 jours francs à compter de la réception de la demande de saisine.

5° La présence des parties à la séance de conciliation est obligatoire. Celles-ci peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant à l'entreprise.

6° La commission peut décider d'entendre les parties séparément et/ou contradictoirement. Elle peut en outre prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, par accord majoritaire, faire effectuer, éventuellement sur place, toute enquête nécessaire.

7° Lors des délibérations de la commission, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées tous collègues confondus.

8° La commission formule dans les conditions précitées des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par elles et par les membres de la commission.

9° Celui-ci produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt auprès de la direction générale du travail et au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

10° Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission.

11° En cas de cessation de travail dans le cadre d'un différend opposant les parties, toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement ».

Article 2

Participation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

2.1. Autorisation d'absence

À l'exception des deux premiers alinéas relatifs aux assemblées syndicales qui demeurent applicables, les autres dispositions de l'article 2.1.1 de la CCN « Autorisations d'absence » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Réunions paritaires

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions.

Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions de l'article 2.2 du présent avenant, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

2.2. Frais de déplacement

Les dispositions de l'article 2.1.3 « Frais de déplacement » de la CCN sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le remboursement des frais de déplacement générés à l'occasion des réunions paritaires spécifiques des industries alimentaires diverses s'effectue sur les bases ci-après :

Les organisations patronales signataires versent à chaque délégation syndicale de salariés, pour le compte commun des organisations patronales représentées, une somme globale et forfaitaire de 150 €.

Les organisations patronales signataires versent aux délégués salariés des entreprises adhérentes une indemnité forfaitaire des frais de déplacement aux mêmes taux et aux mêmes conditions que les remboursements de frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

Le remboursement des frais précités est organisé différemment selon que la réunion paritaire a lieu le matin, l'après-midi, ou toute la journée. En effet, les réunions paritaires s'organisent selon trois modalités distinctes :

- réunion matinale (9 h 30/13 heures) ;
- réunion après-midi (14 h 30/17 h 30) ;
- réunion journée (9 h 30/17 h 30).

Les remboursements des frais s'organisent également de façons différentes selon la durée programmée du trajet SNCF (Province/Paris) de gare à gare :

PÉRIODE	REPAS Veille	HÔTEL	PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER
Matin (9 h 30/13 heures) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Oui	Non Non
Après-midi (14 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Non Non	Non Non	Oui Non	Oui Oui	Oui Non
Journée (9 h 30/17 h 30) Durée trajet : > 2 heures ≤ 2 heures	Oui Non	Oui Non	Oui Non	Oui Oui	Oui Non

Par exception, lorsque le temps de trajet en train excède 3 heures, les frais de déplacement en avion des délégués salariés peuvent être remboursés.

Le remboursement desdits frais se fait dans les conditions suivantes :

- aller et retour effectué dans la même journée ;
- prise en charge du seul déjeuner dans les mêmes conditions que les frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'AG2R.

Les frais de déplacement des délégués salariés d'entreprises non adhérentes à l'organisation patronale sont réglés directement par lesdites entreprises dans les conditions ci-dessus ».

Article 3

Réunions et calendrier de la commission paritaire permanente de négociation, et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

La commission paritaire est réunie au minimum quatre fois par an en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :

- négociation annuelle sur les salaires ;
- négociation triennale :
 - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - la formation professionnelle et l'apprentissage,
- négociation quinquennale sur les classifications et l'épargne salariale.

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Le calendrier des réunions sera fixé en fin d'année N pour l'année N + 1.

Article 4

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de conciliation (CPPNIC)

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein des 5 branches Industries alimentaires diverses.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la CCN 5 branches industries alimentaires diverses.

Tout avenant ou accord soumis à l'extension devra être signé par les organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs reconnues représentatives au sein des 5 branches industries alimentaires diverses.

Concernant la composition des délégations, l'article 2.1.2 de la CCN « Délégations » est modifié comme suit :

INSTANCE	COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION DE SALARIÉS par OS représentatives
Réunions plénières de négociation	5
Groupes de travail	2
Autres commissions dont conciliation et interprétation	1

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la CCN.

Article 7

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé 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.

Article 8

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

IDCC : 1314. – **MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS**
(Gérants mandataires)

AVENANT N° 68 DU 26 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L’ARTICLE 36 DE L’ACCORD DU 18 JUILLET 1963
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE

NOR : ASET1950265M
IDCC : 1314

Entre :

FCD,

D’une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA CS,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L’article 36 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, modifié, organise la représentation des gérants mandataires non salariés dans les entreprises propriétaires de succursales.

Conformément à l’article 3 de l’avenant n° 65 du 9 janvier 2018 permettant la prorogation temporaire des mandats des représentants des gérants mandataires non salariés, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation relative à la révision de l’article 36 de l’accord collectif national précité dans le but d’adapter les dispositions de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la mise en place du comité social économique aux spécificités du statut de gérant mandataire non salarié.

Le présent avenant modifie l’article 36 de l’accord collectif national précité en prévoyant la mise en place, à compter des prochaines élections professionnelles dans les entreprises propriétaires de succursales, d’un comité de représentation des gérants mandataires non salariés qui se substitue au comité gérants mandataires non salariés et aux délégués gérants mandataires non salariés.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant modifie la rédaction de l'article 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, modifié.

Article 2

Modification de l'article 36 de l'accord collectif national

L'article 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation a succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, modifié est désormais rédigé de la façon suivante :

« La représentation des gérants mandataires non salariés est assurée par un comité de représentation des gérants mandataires non salariés ; l'article A du présent accord détermine le cadre de la mise en place de cette instance de représentation des gérants mandataires non salariés.

Les dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel et aux syndicats professionnels sont applicables au comité de représentation des gérants mandataires non-salariés et aux syndicats représentatifs dans le périmètre de cette représentation, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières concernant lesdits gérants mandataires non salariés et nécessitées par les spécificités inhérentes au métier qu'ils exercent, telles qu'elles sont prévues par les articles L. 7322-1 et suivants du code du travail et par le présent accord.

Le nombre de mandats successifs des gérants mandataires non salariés tant électifs que désignatifs n'est pas limité.

A. – Instance représentative des gérants mandataires non salariés :
le comité de représentation des gérants mandataires non salariés

L'entreprise constitue le cadre de la mise en place du comité de représentation des gérants mandataires non-salariés lorsque les succursales tenues par des gérants mandataires non salariés constituent un établissement unique.

Lorsque l'entreprise organisée en directions régionales comprend au moins deux établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion des responsables de ces directions en matière de gestion des gérants mandataires non salariés, un comité de représentation des gérants mandataires non salariés est constitué dans chacune d'entre elles.

Le nombre des membres de la délégation du comité de représentation des gérants mandataires non salariés est déterminé en référence aux dispositions légales.

Le nombre de mandats successifs pour les membres de cette instance n'est pas limité et ce quel que soit l'effectif de l'établissement distinct.

1. Modalités des élections professionnelles

Les élections sont organisées au sein du collège unique « gérants mandataires non salariés » ; elles ont lieu par correspondance ou par voie électronique si cette modalité est mise en place par l'entreprise pour les gérants mandataires non salariés ; le protocole d'accord préélectoral détermine l'information des gérants mandataires non salariés et l'organisation du scrutin, dont notamment le dépouillement des bulletins de vote.

Sont électeurs et éligibles les gérants mandataires non salariés et cogérants mandataires non salariés en exercice, titulaires d'un contrat de gérance et/ou de cogérance et répondant aux conditions d'électorat et d'éligibilité fixées par les dispositions légales relatives aux élections professionnelles ; le protocole électoral est négocié par les syndicats en référence aux dispositions légales.

2. Attributions du comité de représentation des gérants mandataires non salariés

Il est rappelé, en préambule, que les gérants mandataires non salariés, en raison de la liberté dont ils disposent dans l'organisation de l'exercice personnel de leur activité professionnelle conformément à l'article L. 7322-2, alinéa 1, du code du travail, déterminent seuls leurs propres conditions de travail ; de même, les gérants mandataires non salariés employeurs fixent celles des salariés qu'ils emploient à leurs frais et sous leur entière responsabilité ; les seules questions relatives à l'hygiène et à la sécurité susceptibles d'être débattues, lorsqu'elles se posent en séance du comité de représentation des gérants mandataires non salariés sont donc celles concernant les succursales.

a) Le comité de représentation des gérants mandataires non salariés se réunit, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant au moins une fois par mois ; pour tenir compte de la dispersion géographique des succursales, la diffusion des procès-verbaux (ou de leurs résumés) de ses réunions, après approbation en séance, est assurée par l'entreprise dans le délai de 15 jours ouvrables.

Le comité de représentation des gérants mandataires non salariés est consulté sur les déclassements éventuels intervenant en application des critères définis à l'article 4 ci-dessus ; il est, par ailleurs, régulièrement tenu informé des reclassements (information et suivi de la situation des gérants mandataires non salariés concernés), fermetures (information et suivi de la situation des gérants mandataires non salariés concernés) et ouvertures de succursales ; il donne son avis, dans les conditions fixées par la loi sur le plan de formation des gérants mandataires non salariés et est tenu régulièrement informé du contenu et du déroulement de la formation des nouveaux gérants mandataires non-salariés ; il examine les questions relatives à l'hygiène et la sécurité dans les succursales qui sont signalées par ses membres.

b) Une fois l'an et le cas échéant, une seconde fois à la demande de la majorité de ses membres, il est organisé, à la suite de l'une des réunions du comité de représentation des gérants mandataires non salariés, une réunion spécifique dudit comité, à l'occasion de laquelle le président présente un rapport écrit comportant des informations portant au moins sur les points suivants :

- chiffre d'affaires global réalisé par les succursales et ventilation de celui-ci ;
- évolution du nombre de succursales ;
- surface moyenne de vente des succursales ;
- évolution du nombre de gérants mandataires non salariés avec répartition par sexe et par catégorie de gérance ; nombre de mutations réalisées en cours d'année ;
- évolution des commissions versées par catégories de gérance ;
- perspectives économiques et commerciales pour l'année à venir ;
- dépenses engagées pour l'amélioration de l'habitat.

À l'occasion de cette réunion, est aussi examiné le rapport faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité dans les succursales et contenant les actions menées dans ces domaines au cours de l'année écoulée ; à partir de ce rapport, le comité de représentation des gérants mandataires non salariés procède à l'analyse des risques professionnels et formule un avis sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

c) Chaque trimestre, le président communique, en outre, au comité de représentation des gérants mandataires non salariés des informations d'ensemble sur l'activité des succursales, sur les mutations, lui présente le programme commercial pour le trimestre à venir (assortiments, promotions...).

d) Le comité de représentation des gérants mandataires non salariés détermine, dans un règlement de fonctionnement, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les gérants mandataires non salariés pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent article ; les décisions du comité de représentation des gérants mandataires non salariés portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux, ainsi que ses résolutions, sont prises à la majorité des membres présents.

B. – Représentation des syndicats

Chaque syndicat représentatif au niveau de l'établissement distinct, dans le périmètre de la représentation des gérants mandataires non salariés, peut désigner, parmi ces derniers, pour le représenter auprès de l'instance dirigeante de l'établissement distinct, un délégué syndical gérant mandataire non salarié ; les règles de représentativité sont celles fixées en référence aux dispositions légales relatives aux syndicats professionnels, lesdites dispositions s'appliquant toutefois sous réserve des aménagements expressément prévus par celles particulières concernant les gérants mandataires non salariés.

Le nombre de délégués syndicaux gérants mandataires non salariés qui peuvent ainsi être désignés est fixé de la façon suivante :

- établissement distinct regroupant moins de 800 gérants mandataires non salariés : 1 ;
- établissement distinct regroupant 800 et plus gérants mandataires non salariés : 2.

Chaque syndicat représentatif au niveau de l'établissement distinct peut désigner, au niveau du comité de représentation des gérants mandataires non salariés, un représentant syndical gérant mandataire non salarié choisi parmi les gérants mandataires non salariés de l'établissement distinct concerné, et ce quel que soit l'effectif de l'établissement concerné.

Dans les entreprises comportant au minimum deux établissements distincts ⁽¹⁾ d'au moins 50 gérants mandataires non salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans le périmètre de la représentation des gérants mandataires non salariés peut désigner un délégué syndical national gérant mandataire non salarié.

Pour ce faire, l'organisation syndicale doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité de représentation des gérants mandataires non salariés, cette représentativité s'appréciant par rapport à l'ensemble des gérants mandataires non salariés de l'entreprise ; le délégué syndical national gérant mandataire non salarié sera choisi parmi les gérants mandataires non salariés.

Chaque année, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit une délégation syndicale composée des délégués syndicaux gérants mandataires non salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau des établissements distincts et, s'ils existent, les délégués syndicaux nationaux gérants mandataires non salariés ; la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée au maximum de cinq délégués syndicaux gérants mandataires non salariés ; cette réunion a pour objet d'évoquer les questions relatives au statut des gérants mandataires non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire.

C. – Indemnisation des délégations, des réunions et des stages de formation économique

1. Indemnisation des délégations

Le gérant mandataire non salarié est indemnisé forfaitairement au titre de l'activité de délégation qu'il déploie sur les bases mensuelles suivantes :

- gérant mandataire non salarié membre du comité de représentation des gérants mandataires non salariés : 150 € ;
- délégué syndical gérant mandataire non salarié : 150 € ;
- délégué syndical national gérant mandataire non salarié : 150 € ;
- représentant syndical gérant mandataire non salarié : 150 €.

(1) Au sens du préambule de l'article A. du présent article.

2. Indemnisation des réunions

Chaque gérant mandataire non salarié investi d'un mandat de représentation percevra, par demi-journée d'absence nécessitée par des réunions organisées par le chef d'entreprise ou son représentant, une indemnité forfaitaire fixée à 42 €.

Cette indemnité est portée à 55 € si le magasin est resté ouvert pendant l'absence du gérant mandataire non salarié.

3. Indemnisation des stages de formation économique

Les membres du comité de représentation des gérants mandataires non salariés amenés, dans les conditions prévues par la loi, à suivre un stage de formation économique percevront, par demi-journée de formation, une indemnité forfaitaire de 50 €, sous réserve de présenter les justifications suivantes :

- attestation de présence établie par l'organisme de formation ;
- surcoût, en particulier salarial, supporté par le gérant mandataire non salarié pendant cette formation, ayant permis l'ouverture normale du magasin confié.

Les indemnités visées aux 1, 2 et 3 ci-dessus sont révisables périodiquement. »

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter des premières élections professionnelles des instances représentatives des gérants mandataires non salariés organisées après le 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Entreprises de moins de 50 gérants mandataires non salariés

Le présent avenant ne prévoit pas de mesures particulières pour les entreprises qui compteraient moins de 50 gérants mandataires non salariés car les règles prévues par celui-ci apparaissent nécessaires pour garantir la représentation effective de ces derniers y compris pour les établissements de 11 à 50 gérants mandataires non salariés.

Article 5

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 169 DU 3 OCTOBRE 2018
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950280M

IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

UNSA ;

F3C CFDT ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'étendre le dispositif de portabilité des droits aux régimes de prévoyance et de santé aux anciens salariés confrontés à une situation de liquidation judiciaire.

Article 1^{er}

L'article 8.1 du titre VIII consacré au régime de prévoyance de la CCN du 28 juin 1988 consacré à la portabilité est donc ainsi modifié :

« Article 8.1

Le présent titre s'applique à tous les salariés quel que soit le nombre d'heures effectuées, y compris ceux relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947. Le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 et doit en tout état de cause bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le titre VIII. Les améliorations de garanties prévues pour le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance pour les salariés découlant de ladite convention.

Pour les salariés ayant exercé un nombre d'heures insuffisant et ne bénéficiant pas de ce fait des indemnités journalières de la sécurité sociale, la garantie incapacité-invalidité intégrera une reconstitution des droits de la sécurité sociale sans cependant se substituer à cette dernière.

Cas des salariés confrontés à une situation de liquidation judiciaire :

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire.

Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

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

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur gestionnaire un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur gestionnaire en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage.

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur gestionnaire de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié. »

Article 2

L'article 11.3.2 du titre X « Complémentaire santé » de la CCN du 28 juin 1988 consacré au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail est ainsi modifié :

« Article 11.3.2

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime complémentaire santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur recommandé (terme exclu de l'extension par arrêté du 11 décembre 2015, JO du 19 décembre), dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient,
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin » incombe à l'organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités d'articulation du dispositif de la portabilité en cas de rupture du contrat de travail et du dispositif de maintien dit « loi Évin » sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives.

3. Portabilité des salariés confrontés à une situation de liquidation judiciaire

Le contrat subsiste en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité des garanties est maintenu aux anciens salariés d'entreprises ayant fait l'objet d'une liquidation judiciaire. »

Article 3

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 28 JUIN 2018

RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

NOR : ASET1950304M

IDCC : 2247

Entre :

CSCA ;

Planète courtier,

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le fonctionnement des entreprises du secteur des services est fortement remis en cause ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme : les nouvelles technologies deviennent dès lors un outil de production indispensable et incontournable des entreprises du secteur assurantiel et notamment de celles de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doivent être redéfinis et repensés. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes dues en particulier à l'accès à distance aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de

fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer largement au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de travailler régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, limitant les déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale dont les limites ont tendance à s'estomper et à être prémuni d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

Article 1^{er}

Définition des différentes situations de télétravail

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre induit nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord distinguent plusieurs situations de télétravail :

- les salariés « nomades » : contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur.

Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

- les télétravailleurs « réguliers » : pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.

- Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « pendulaires » ou « alternants » qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;
- les télétravailleurs « occasionnels » : ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Article 2

Caractère volontaire et principe de réversibilité

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique...).

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

TITRE II

INTRODUIRE LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Article 3

Autodiagnostic préalable de l'entreprise

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, ambiance de travail, recours aux outils numériques...) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, effectif du service, besoins d'interaction avec les autres salariés...).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les emplois susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé

de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

Article 4

Expérimenter le télétravail

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs services en fonction des objectifs qu'elle aura prioritairement définis.

Dans cette phase d'expérimentation, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent par tout moyen la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d'accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou encore des contraintes horaires.

À l'issue de la phase d'expérimentation, une phase d'évaluation est mise en place pour adapter si besoin le projet de télétravail initial et de déployer, le cas échéant, le projet dans l'ensemble des services de l'entreprise.

Article 5

Organiser le télétravail

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que le travail réalisé par le télétravailleur doit l'être dans les mêmes conditions que s'il avait été réalisé dans les locaux de l'employeur. L'entreprise et le salarié veillent à ce que ces conditions soient reproduites dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu'en soit sa forme, ils formalisent leur accord par tout moyen.

À cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à dispositions des entreprises de la branche :

- un modèle d'accord collectif ;
- un modèle de charte ;
- un modèle d'avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler les risques du télétravail informel tant pour l'employeur que pour le salarié. Quel que soit le formalisme retenu par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celui-ci vise à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part,

au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le recours au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les contrats à durée déterminée inférieurs à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps plein ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage... et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la configuration de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences intrinsèques du poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre in fine aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle prendront en compte dans la mise en place du télétravail les différentes modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, modulation du temps de travail...) afin de fixer des règles garantissant la distinction entre le temps de travail et les temps relevant de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et souvent imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, recommandation du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, plan de continuité d'activité...).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femmes en situation de grossesse, personnes en situation de handicap...). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la question de la poursuite ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en centre partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de

l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques conditionnant la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les frais pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les typologies de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la distinction entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle et favorables à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs seront informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prospects telle que prévue par les textes en vigueur.

TITRE III

INTÉGRER LE TÉLÉTRAVAIL DANS UN CLIMAT DE CONFIANCE

Article 6

Instaurer une confiance réciproque

Pour tirer profit de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les managers et leur équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle veilleront à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du manager envers son équipe et de l'équipe envers son manager et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tant les managers que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

Article 7

Informar les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils

Afin d'assurer la distinction entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les questions relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

À cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle pertinents et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs institutions représentatives du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait application des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le CHSCT ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

TITRE IV

PÉRENNISER LE TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Article 8

S'assurer du bénéfice du télétravail

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats attendus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repère identiques à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, normes de production, critères de résultats attendus...). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identiques à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

Article 9

S'assurer de l'égalité de traitement des salariés

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les accidents du travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Article 10

Assurer le suivi du télétravail

Pour les parties signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que faire se peut, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du code du travail lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les avantages du télétravail tant pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siégeront les représentants du personnel (le CHSCT, le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, populations

concernées par métiers, tranches d'âge, sexe, temps complets/temps partiels...) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dispositif du télétravail pour les télétravailleurs.

Par ailleurs les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les indicateurs de suivi suivants :

1° Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisagent ;

2° Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été probante ;

3° Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;

4° Le taux d'occupation des locaux ;

5° Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;

6° Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

Article 11

Dispositions particulières

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

Fait à Paris, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale
IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

AVENANT DU 4 SEPTEMBRE 2018
MODIFIANT LES ARTICLES 18 ET 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1950300M
IDCC : 2247

Entre :

CSCA,

D'une part, et

UNSA banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie les articles 18 et 19 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

« Article 18

Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)

1° Embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

a) Identité des parties ;

b) Lieu de travail ;

- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les 3 mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- classe A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- classe D : 3 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
- classes E et F : 4 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
- classes G et H : 4 mois, renouvelable une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° Modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec avis de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

Article 19

Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° Embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) Identité des parties ;
- b) Lieu de travail ;
- c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- d) Date de début du contrat ;
- e) Durée du congé payé ;
- f) Éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- h) Mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
- i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- k) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- l) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- m) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- n) Nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- o) Désignation du poste de travail ;
- p) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins 1 semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du code du travail). »

Fait à Paris, le 4 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA POUR LE PREMIER SEMESTRE 2019

NOR : ASET1950270M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFTC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

CFE-CGC métal ;

FO métal SL,

D'autre part,

Vu l'article 1.21 b 1 de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA ;

Vu les demandes de modifications du RNQSA déposées en décembre 2018 au secrétariat de la commission,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le RNCSA du 1^{er} semestre 2019 est ci-annexé. Outre la mise à jour semestrielle qu'il comporte, la série 9 « Inventaire », qui listait les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire et éligibles au compte personnel de formation (CPF), est supprimée car toutes les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique (ex-inventaire) seront éligibles au CPF à partir du 1^{er} janvier 2019, par application de la loi « pour la liberté

de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 en vertu de laquelle les listes de branche éligibles au CPF sont supprimées à compter de cette date.

Article 2

La fiche de qualification « K.23.1 Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière » ci-annexée est créée au sein de la filière école de conduite.

Article 3

Les fiches AA.9.1, AAC.I.1, AAC.II.1, C.9.1, D.9.1 et K.C.I.5 ci-annexées sont modifiées.

Article 4

La fiche nouvelle visée à l'article 2 est repérée par son intitulé, qui figure en caractères italiques gras. Les modifications des six fiches visées à l'article 4 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

Article 5

Le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises. Il ne comporte aucune stipulation spécifique aux petites entreprises, car les dispositions qu'il comporte doivent être appliquées par toutes les entreprises sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1^{ER} SEMESTRE 2019

Série 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP : Maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Peinture en carrosserie

CAP : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobile

CAP : Employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle

BEP : Métiers de la relation aux clients et aux usagers

BEP : Métiers des services administratifs

BEPECASER.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : peintre en carrosserie

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile (précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile (précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien de maintenance automobile

CQP : Mécanicien de maintenance motocycles

CQP : Mécanicien cycles

CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Tôlier ferreur

CQP : Peintre préparateur

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur VL
CQP : Démonteur automobile
CQP : Agent d'opérations location
CQP : Agent d'exploitation de stationnement
CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
CQP : Opérateur vitrage
CQP : Débosseleur sans peinture
CQP : Agent technique location longue durée

Série 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel : maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Vente prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment bac professionnel vente), préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Gestion – administration, préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Commerce, préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Accueil – relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues »

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile)

CQP : Démonteur automobile spécialiste

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste automobile

CQP : Mécanicien spécialiste motocycles

CQP : Tôlier spécialiste

CQP : Peintre spécialiste

CQP : Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA

CQP : Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels
 CQP : Dépanneur-remorqueur PL
 CQP : Mécanicien spécialiste cycles
 CQP : Rénovateur véhicules d'occasion
 CQP : Agent d'opérations location spécialiste
 CQP : Contrôleur technique VL
 CQP : Contrôleur technique PL
 CQP : Vendeur motocycles
 CQP : Opérateur de stationnement
 CQP : Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels
 CQP : Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels
 CQP : Metteur en main de véhicule
 CQP : Électricien spécialiste automobile
 CQP : Opérateur spécialiste station-service
 CQP : Débosseleur sans peinture spécialiste
 CQP : Opérateur vitrage spécialiste

Série 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel : Maintenance des véhicules, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel : Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Vente – prospection, négociation, suivi de clientèle (précédemment bac professionnel Vente), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Gestion – administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Accueil – relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

Titre : Conseiller technique cycles (précédemment titre professionnel : conseiller technique cycles)

Titre professionnel : Enseignant de la conduite et de la sécurité routière.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile de véhicule léger (précédemment, en série 2, titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile)

CQP : Technicien électronicien électricien automobile

CQP : Technicien confirmé motocycles

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre confirmé

CQP : Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien garantie après-vente

CQP : Opérateur vitrage confirmé

CQP : Chargé de clientèle location longue durée

CQP : Contrôleur technique VL

CQP : Contrôleur technique PL

Série 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd ».

CQP Carrossier-peintre

CQP Technicien expert après-vente automobile

CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels

CQP Technicien expert après-vente motocycles

CQP Spécialiste garantie après-vente

CQP Contrôleur technique confirmé VL

CQP Contrôleur technique confirmé PL

Série 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la convention collective.

CQP : Coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

Série 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

BTS : Support à l'action managériale

BTS : Assistant de manager à référentiel commun européen

BTS : Gestion de la PME

BTS : Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen

BTS Comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS Comptabilité et gestion)

BTS : Négociation et digitalisation de la relation client

BTS : Négociation et relation client

BTS : Management des unités commerciales

DUT : Gestion des entreprises et des administrations

DUT : Techniques de commercialisation

DUT : Gestion logistique et transport

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile

BAFM

Brevet de maîtrise : Carrossier peintre en carrosserie

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

CQP : Vendeur automobile confirmé

CQP : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vendeur confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente option VL (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI)

CQP : Réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI)

CQP : Réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Chef d'équipe atelier option VL (précédemment CQP chef d'équipe atelier, dont option VUI)

CQP : Chef d'équipe atelier option VUI (précédemment CQP chef d'équipe atelier, dont option VUI)

CQP : Chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'équipe préparation livraison

CQP : Chef de station-service

CQP : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

CQP : Chef de centre de contrôle technique VL

CQP : Chef de centre de contrôle technique PL

CQP : Chef de groupe opérationnel

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement

CQP : Chef d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

CQP : Chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Attaché commercial véhicules utilitaires

CQP : Attaché commercial véhicules industriels

CQP : Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL (précédemment CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier, dont option VUI)

CQP : Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI (précédemment CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier, dont option VUI)

CQP : Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'agence(s) de location

CQP : Conseiller commercial location longue durée

Série 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre à finalité professionnelle de niveau II de la nomenclature de l'Éducation nationale, dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : Organisation, management des services de l'automobile (OMSA)

Licence professionnelle : Management et gestion des organisations

Licence professionnelle : Métiers de l'entrepreneuriat

Master : Management et administration des entreprises

Master : Droit, économie, gestion – mention management des PME-PMI (précédemment master : management des PME/PMI)

Master : Entrepreneuriat et management de projet

DCG : Diplôme d'ingénieur du CNAM : spécialité mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules

Titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile

BADGE ESSCA : manager de la distribution et des services automobiles

Titre visé grade de master de l'ESSCA : majeure « E-marketing, mobilités, automobile » (précédemment master de l'ESSCA : majeure « E-marketing, mobilités, automobile »)

CQP : Conseiller des ventes automobiles

CQP : Conseiller des ventes sociétés

CQP : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

CQP : Conseiller des ventes véhicules industriels

CQP : Cadre technique d'atelier option VL (précédemment CQP cadre technique d'atelier, dont option VUI)

CQP : Cadre technique d'atelier option VUI (précédemment CQP cadre technique d'atelier, dont option VUI)

CQP : Cadre technique d'atelier option CP (précédemment CQP cadre technique d'atelier, dont option VUI)

CQP : Cadre technique pièces de rechange et accessoires

CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VL (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier, dont option VUI)

CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option VUI (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier, dont option VUI)

CQP : Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier, dont option VUI)

CQP : Chef après-vente option VL (précédemment CQP chef après-vente, dont option VUI)

CQP : Chef après-vente option VUI (précédemment CQP chef après-vente, dont option VUI)

CQP : Chef après-vente option CP (précédemment CQP chef après-vente, dont option VUI)
CQP : Adjoint au chef des ventes
CQP : Chef des ventes
CQP : Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin
CQP : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires
CQP : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite
CQP : Responsable de centre(s) de recyclage automobile
CQP : Responsable de station(s)-service

Série 9 : anciennes certifications

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Série vide

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association nationale pour la formation automobile.
BADGE : Bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles.
BAFM : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.
BEP : Brevet d'études professionnelles.
BEPECASER : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à la fin 2019.
BTS : Brevet de technicien supérieur.
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.
CCS 1 : Certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation.
CCS 2 : Certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation
CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
CP : Carrosserie-peinture
CQP : Certificat de qualification professionnelle
DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EPCRA : École professionnelle du commerce des réseaux automobiles
ESCRA : École supérieure du commerce des réseaux automobiles
ESSCA : École supérieure des sciences commerciales d'Angers
GNFA : Groupement national pour la formation automobile

ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management

PL : Poids lourds

PRA : Pièces de rechange et accessoires

VL : Véhicules légers

VUI : Véhicules utilitaires et industriels.

**FORMATEUR AUX MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE
ET DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE**

1. Dénomination de la qualification :

Formateur aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière.

2. Objet de la qualification :

Assurer la formation aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en format ion initiale et continue.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

- recrutement, évaluation et positionnement des candidats ;
- ingénierie pédagogique des formations initiale et continue destinées aux professionnels de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC) :
 - analyse du public cible, scénarisation pédagogique ;
 - production du contenu, élaboration des supports pédagogiques. Animation de la formation ;
 - évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
 - évaluation qualitative et régulation des actions dispensées ;
- appui méthodologique et pédagogique aux intervenants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière ;
- animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière ;
- conception et animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion de la relation client et prescripteurs ;
- coordination de l'activité des intervenants dans les actions de formation initiale et continue ;
- gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité ;
- création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique et veille réglementaire et pédagogique ;
- participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés ;
- respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise et participation à leur mise en œuvre ;
- participation à la construction et au suivi d'un réseau de professionnel autour de la sécurité routière.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- ingénierie pédagogique de la formation correspondant aux véhicules de la catégorie B96 et BE ;
- ingénieries pédagogiques de la formation des CCS « deux roues » et « groupe lourd » ;
- coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC).

5. Classement :

- maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B-02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Certification en cours de création.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- directeur pédagogique (fiche KCI 1) ;
- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI 5) ;

Transversale : voir panorama.

*VENDEUR-CONSEIL MAGASIN CONFIRMÉ DES SERVICES MULTIMARQUES
DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE*

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur-conseil magasin confirmé accueille les clients, apporte des conseils et commercialise tous les produits et services de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).

Il met en œuvre l'implantation des rayons et la présentation des offres promotionnelles.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités concourant à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vente :

A.1. Activités liées à l'accueil :

- accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance ;
- recueil des informations réclamation clients ;
- édition de la facture et de tout type d'encaissement des clients.

A.2. Activités liées à la vente en magasin :

- réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne ;
- vente de l'ensemble des produits ;
- rédaction d'un ordre de montage ;
- proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

A.3. Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :

- vente de l'ensemble des pièces de rechange ;
- recueil des informations du véhicule ;
- rédaction d'un devis ou d'un ordre de réparation ;
- proposition d'offres de services adaptés.

B. – Activités de gestion et organisation :

- établissement et classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes ;
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
- participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseigne ;
- réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Activités de merchandising :

- mise en œuvre de l'implantation des rayons ;
- mise en place des promotions conformément aux préconisations de l'enseigne ;
- mise en place de la signalétique promotionnelle ;
- enregistrement des références et contrôle du prix de vente.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- tutorat de jeunes en formation alternée.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 / 11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - bac professionnel commerce ;
 - titre de l'EPCRA commercial en automobile ;
 - CQP vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AACI1).

Transversale : voir panorama.

*CHEF DE CENTRE DES SERVICES MULTIMARQUES
DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE*

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile.

2. Objet de la qualification :

Le chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile assure la fonction d'encadrement de l'équipe de l'après-vente automobile. Il participe à la gestion d'un centre de services multimarques de l'après-vente automobile. Selon l'organisation, il est sous la responsabilité du directeur de site.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités liées à l'encadrement d'équipe :

- organisation et contrôle du travail de l'équipe ;
- animation des réunions de son équipe ;
- gestion des plannings et définition des priorités de ses collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

B. – Activités liées à la relation client :

- accueil et conseil (y compris technique) à la clientèle ;
- réception et restitution du véhicule au client et explication de la facture ;
- vente de produits de services ;
- établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de montage ;
- fidélisation de la clientèle ;
- gestion des litiges clients ;
- encaissement.

C. – Activités liées à l'organisation et la gestion du centre :

- gestion de stock ;
- application et pilotage du merchandising ;
- suivi de l'activité ;
- déploiement des offres promotionnelles ;
- organisation des inventaires ;
- contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - CQP chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AACII1) ;

Transversale : voir panorama.

*DIRECTEUR DE SITE DES SERVICES MULTIMARQUES
DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE*

1. Dénomination de la qualification :

Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile.

2. Objet de la qualification :

Le directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile encadre les activités et assure le management d'un ou de plusieurs sites, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'un centre de profit :

- encadrement, management et organisation du travail des salariés du centre de profit ;
- gestion des instances représentatives du personnel, le cas échéant ;
- participation à l'élaboration, déploiement et suivi du plan de formation ;
- organisation et animation des réunions d'équipe ;
- recrutement des salariés du site.

B. – Activités commerciales :

- fidélisation, prospection et développement de la clientèle ;
- participation à la politique tarifaire de son site ;
- décision et mise en œuvre des opérations commerciales et promotionnelles de l'enseigne ;
- définition de la politique commerciale locale ;
- création et pilotage des indicateurs commerciaux ;
- gestion des litiges clients.

C. – Activités liées à la gestion et à l'organisation d'un centre de profit ;

- participation à l'élaboration budgétaire ;
- gestion financière ;
- suivi des objectifs ;
- reporting vers l'enseigne ;
- organisation, réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à la mise en œuvre des démarches qualité et satisfaction client ;
- gestion de la maintenance des équipements du centre de profit ;
- représentation de l'enseigne auprès des tiers partenaires de l'entreprise ;
- contrôle de l'application des règles de droit du travail, d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - CQP directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale : voir panorama.

VENDEUR

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

- activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :
 - prospection, réception et suivi de la clientèle « véhicules » ;
 - présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques ;
- activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
 - estimation physique du véhicule d'occasion ;
 - négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange) ;
- participation à la gestion des stocks et des achats VN.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Livraison du véhicule au client.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - titre de l'EPCRA commercial en automobile ;
 - CQP vendeur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « attaché commercial » échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1) / vendeur confirmé VI (fiche C.20.2) ;
- attaché commercial (fiche C.23.1) / attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes (fiche CCI1) / conseiller des ventes VI (fiche CCI2).

Transversale : voir panorama.

*MAGASINIER-VENDEUR CONFIRMÉ PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES
CONSEILLER DE VENTE CONFIRMÉ PRA VENDEUR BOUTIQUE CONFIRMÉ PRA.*

1. Dénominations de la qualification :

Magasinier-vendeur confirmé PRA.

Conseiller de vente confirmé PRA.

Vendeur boutique confirmé PRA.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- réception / stockage / expédition des marchandises :
 - contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits ;
 - enregistrement des références ;
 - préparation des commandes ;
- commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier/magasin/en boutique et à distance...) :
 - recherche de références ;
 - facturation/encaissement ;
 - conseils techniques portant sur le choix/l'utilisation/le montage de produits et accessoires ;
- propositions de modalités de financement ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise :
 - réalisation de ventes complémentaires.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion des stocks ;
- établissement et classement de tous documents internes/comptables ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- commandes de produits auprès de fournisseurs ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale ;
- réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Particularités :

Conseiller de vente confirmé PRA/vendeur boutique confirmé PRA :

- aménagement et animation de lieux de vente :
 - implantation/signalétique/étiquetage...

Secteur démolisseurs :

- référencement de pièces de rechange ;
- participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés :
 - contrôle de l'état des véhicules.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels ;
- montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - titre de l'EPCRA commercial en automobile dans le domaine du magasinage ou de la distribution ;
 - CQP conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires, ou magasinier-vendeur confirmé PRA, ou vendeur boutique confirmé PRA ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef d'équipe vente PRA / chef de secteur vente itinérante PRA (fiche D.20.1) ;
- gestionnaire PRA (fiche D.23.1).

Transversale : voir panorama.

*RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT
DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE*

1. Dénomination de la qualification :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il contribue au développement commercial de l'unité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une unité d'enseignement :

- encadrement des collaborateurs (attribution de missions/ participation au recrutement/à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence, ...) ;
- appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités ;
- détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. – Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement :

- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord/détermination d'actions correctives ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- veille et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité ;
- contrôle de conformité des formations ;
- contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C. – Activités commerciales :

- définition des modalités de développement commercial de l'unité ;
- adaptation de l'offre de formation au marché de l'unité d'enseignement ;
- élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- établissement des relations avec la clientèle : accueil, suivi et fidélisation ;
- mise en œuvre des contrats : il pilote l'élaboration, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur ;
- gestion des réclamations et de litiges éventuels.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par l'obtention :

- d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou diplôme visé ou homologué de l'enseignement supérieur ou technologique d'un niveau égal ou supérieur au niveau III sanctionnant une formation juridique, économique, comptable ou commerciale ou d'un diplôme étranger d'un niveau comparable (conformément à l'article R. 213-2 du code de la route) ;
- du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite de la branche professionnelle des services de l'automobile.

Soit, pour les personnes ayant acquis leurs qualifications dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, en satisfaisant aux conditions définies à l'article R. 213-2-1 du code de la route.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- cadre niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : voir panorama.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 87 DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950283M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;

Vu les précédentes actualisations réalisées en dernier lieu par avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1.01 *b* de la convention collective est abrogé, et l'article 1.01 c devient l'article 1.01 *b*.

Article 2

Le texte du 2^e alinéa de l'article 1.10 *e* 1 « Permanences de service » est rédigé comme suit :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

Article 3

Au 2^e alinéa de l'article 1.27, les mots « IRP Auto Prévoyance Santé (anciennement dénommée IPSA) » sont remplacés par les mots « IRP Auto Solidarité Prévention ».

Article 4

À l'article 1.29 *b* « Coordination des actions sociales », la référence à l'article 1.04 *bis* est remplacée par une référence à l'article 1.05 *b*.

Article 5

Au 1^{er} alinéa des articles 2.10 *a* et 4.08 *b*, le corps de phrase suivant : « les appointements seront maintenus » est remplacé par les termes suivants : « la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue ».

Le 3^e alinéa de ces mêmes articles est supprimé.

Article 6

L'article 21 de l'annexe II-15 « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » est supprimé, les articles 22 à 24 étant renumérotés 21 à 23.

Article 7

Les mentions « le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel » figurant à l'article 1.2 de l'annexe II-18 « Santé-sécurité », ainsi qu'aux articles 3.3.1 et 3.3.2, sont remplacées par une mention au « conseil social et économique », et la dernière phrase du 1^{er} alinéa du même article 1.2 est supprimée.

Article 8

Le présent avenant est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises. Il ne comporte aucune stipulation spécifique aux petites entreprises, car les dispositions qu'il comporte doivent être appliquées par toutes les entreprises sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 9

Il sera procédé au dépôt légal du présent avenant, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 10

Le présent avenant entrera en vigueur pour une durée indéterminée après accomplissement des formalités de dépôt, à l'exception de l'article 7 qui entrera en vigueur au plus tard le 31 décembre 2019.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950278M

IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison et les organisations syndicales représentatives au plan national ont examiné l'accord du 17 décembre 2010 en matière de prévoyance.

Les négociations ont abouti aux dispositions du présent accord qui annulent et remplacent toutes les dispositions de l'accord du 17 décembre 2010 et ses annexes. En demandant l'extension de cet accord, les partenaires sociaux ont voulu permettre à chacun d'avoir accès à des garanties en matière de prévoyance.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national à tout le personnel non cadre inscrit à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet pour les entreprises adhérentes de la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison à la date suivante : le 1^{er} janvier 2019.

Pour les entreprises non adhérentes à la fédération, il entre en application :

- au 1^{er} janvier suivant l'année de parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier est publié avant le 1^{er} octobre ;
- au 1^{er} janvier de la 2^e année suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension si ce dernier intervient entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre.

Article 3

Cadre juridique

Le présent accord institue des garanties minimales qui doivent être respectées sans dérogation risque par risque. Pour le personnel cadre, seul l'article 5 de l'accord est applicable à cette catégorie.

Article 4

Personnel non cadre

4.1. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à compter de sa date d'effet, tous les salariés non cadres (employés, agents de maîtrise) sans condition d'ancienneté.

4.2. Garanties

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 4.1 ou à leurs ayants droit, les garanties suivantes :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie rente éducation ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie incapacité de travail ;
- garantie Invalidité.

Le détail des garanties est décrit dans le tableau figurant à l'annexe I du présent texte.

4.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédents.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des garanties est calculée d'après le salaire mensuel de base multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

4.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions différentes au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Les cotisations correspondant à la participation des salariés font l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur leur salaire.

4.5. Convention de gestion

Afin de faciliter la mise en place du présent régime conventionnel, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison en concertation avec les organisations syndicales a conclu une convention de gestion auprès d'un organisme assureur prévoyant les taux de cotisation applicables aux années 2019 à 2021.

4.6. Mise en œuvre du régime conventionnel

4.6.1. Les entreprises ne disposant d'aucun régime de prévoyance sont tenues d'appliquer le présent accord à la date d'effet prévue.

4.6.2. Les entreprises disposant à la date d'effet du présent accord d'un régime de prévoyance dont au moins une garantie risque par risque est inférieure aux garanties définies en annexe devront mettre leur contrat en conformité avec le présent accord dans un délai de 4 mois à compter de la date d'effet de l'accord.

4.7. Suivi de l'application du présent accord

Dans le cadre de la négociation entre les organisations patronale et salariales ayant abouti à la signature de la convention visée à l'article 4.5 ci-dessus, l'organisme signataire de cette convention communiquera au moins une fois par semestre, à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation des informations permettant de suivre l'application du présent accord. Le contenu de ces informations est défini par la convention conclue par la FMB après concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Article 5

Personnel cadre

Le présent accord concerne le personnel non cadre. Les dispositions précédemment conclues pour le personnel cadre sont ici rappelées à titre d'information.

5.1. Bénéficiaires

Les salariés visés aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 bénéficient sans condition d'ancienneté de garanties prévoyance définies et mises en œuvre au niveau de l'entreprise.

5.2. Garanties

L'entreprise demeure libre de négocier avec l'organisme assureur de son choix le montant de la couverture accordée aux salariés cadres.

Celle-ci devra toutefois être de même construction que le régime conventionnel des salariés non cadre à savoir : un régime à option prévoyant des garanties :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie rente éducation ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie incapacité de travail ;
- garantie Invalidité

5.3. Taux de cotisation

Chaque entreprise adhère pour son personnel cadre à un régime de prévoyance pour une cotisation minimale de 1,70 % de la tranche A des rémunérations et 0,32 % sur la tranche B.

5.4. Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- sur tranche A : 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,10 % à la charge du salarié ;
- sur tranche B : 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,16 % à la charge du salarié.

Les cotisations correspondant à la part des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur les salaires. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant des catégories définies à l'article 5.1.

Article 6

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Article 7

Révision et dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les organisations représentatives ont la faculté de modifier le présent accord. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une ou l'autre de ces organisations, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres organisations. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Tant qu'un nouvel accord n'est pas intervenu, le texte en cours d'application demeure en vigueur. Une demande de révision qui n'a pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de sa présentation devient caduque.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'un des signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé par la totalité de la délégation patronale ou la totalité de la délégation salariale continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 8

Dépôt et extension

Sous réserve du respect de la procédure d'opposition prévue par la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la base nationale des accords collectifs.

Les parties signataires conviennent de soumettre le présent accord à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES

Décès

NATURE DES GARANTIES	NIVEAUX DE PRESTATIONS (en pourcentage du salaire annuel de référence tranches A et B)	
Décès toutes causes : en cas de décès toutes causes du participant, l'institution verse au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé ci-après. Cette garantie décès fait l'objet des 2 options ci-dessous. Cette option est levée par le ou les bénéficiaires au moment de la réalisation du risque.		
Option I :		
Garanties capital décès majoré. – Allocation frais d'obsèques.		
Option II :		
Garanties capital décès. – Allocation frais d'obsèques et rente éducation.		
A défaut de choix exprimé par les bénéficiaires, ou faute d'accord sur le choix de l'option entre les bénéficiaires, c'est l'option I qui sera retenue. Le montant du capital assuré en cas de décès d'un participant est fixé en fonction du nombre d'enfants à charge, de l'option choisie et de son salaire annuel de base.		
Situation de famille du participant :	Option I	Option II
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, concubin avec un enfant à charge	150 %	75 %
Majoration par enfant à charge	50 %	–
Rente éducation OCIRP : en cas de décès d'un participant, une rente éducation est versée au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à :		
Âge des enfants à charge tels que définis à aux conditions générales :	Option I	Option II
– jusqu'à 11 ans	–	5 %
– de 12 ans à 17 ans	–	10 %
– de 18 ans à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études	–	15 %
– si l'enfant à charge devient orphelin de père et de mère	–	Le montant de la rente ci-dessus est doublé
Allocation frais d'obsèques : cette allocation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur présentation des justificatifs.		
En cas de décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé par l'Institution une allocation forfaitaire dont le montant est égal à	Option I	Option II
	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes :		
Versement par anticipation, au participant lui-même, du capital décès toutes causes dont le montant est fixé à :		
Situation de famille du participant :		
Tout participant, quelle que soit sa situation de famille	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	
Double effet (voir conditions générales)	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	

Arrêt de travail

NATURE DES GARANTIES	NIVEAU DE PRESTATIONS
Incapacité temporaire : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une franchise de 90 jours continus.
Niveau d'indemnisation	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Invalidité : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
– 1 ^{re} catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
– 2 ^e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
– 3 ^e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Incapacité permanente : les niveaux de prestations ci-dessous s'entendent hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net.	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B

Brochure n° 3238

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

NOR : *ASET1950279M*
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

Le présent accord 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.

Les partenaires sociaux de la branche des industries céramiques de France considèrent que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel.

Cet accord doit permettre de renforcer le dialogue social dans les entreprises et en particulier dans les TPE et PME.

L'articulation de la négociation entre la branche et les entreprises doit être renforcée. C'est dans cette disposition que les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative au sein de la branche des industries céramiques de France ont souhaité renforcer le droit syndical dans la branche et dans les entreprises.

Il traduit également la volonté partagée des partenaires sociaux de développer l'employabilité des délégués syndicaux et de favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et le parcours professionnel en écartant toute forme de discrimination.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, des établissements et des salariés relevant de la convention collective des industries des céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2

Principe de non-discrimination

Il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les parties contractantes conviennent que le présent article ne remet pas en cause les stipulations de l'article G 14 de la convention collective des industries des céramiques de France dans sa rédaction au jour de l'accord.

Les absences du salarié pour l'exercice de ses mandats ne doivent avoir aucune incidence lors de son entretien professionnel.

Article 3

Le nombre de délégués syndicaux

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 499 salariés : 1 délégué syndical ;
- de 500 à 999 : 2 délégués syndicaux ;
- de 1 000 à 1 999 : 3 délégués syndicaux ;
- de 2 000 à 3 999 : 4 délégués syndicaux ;
- de 4 000 à 9 999 : 5 délégués syndicaux ;
- au-delà de 9 999 : 6 délégués syndicaux.

Les effectifs précités doivent être atteints pendant 12 mois consécutifs.

Article 4

Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 4 heures pour un effectif de 11 à 49 salariés ;
- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures pour un effectif de 151 à 300 salariés ;
- 20 heures pour un effectif de 301 à 499 salariés ;
- 24 heures pour un effectif d'au-delà de 500 salariés.

Chaque section syndicale bénéficie aussi, pour son ou ses délégués syndicaux et les salariés de l'entreprise appelés à négocier une convention ou un accord d'entreprise, d'un crédit d'heures global supplémentaire, en vue de la préparation de cette négociation, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

1. 2 heures par an dans les entreprises de 11 à 49 salariés ;
2. 3 heures par an dans les entreprises de 50 à 249 salariés ;
3. 4 heures par an dans les entreprises de 250 à 499 salariés.

Il convient aux membres de la délégation syndicale de déterminer comment ils entendent se répartir ce crédit d'heures.

Dans les entreprises multisites, si une négociation nécessite un déplacement de l'un des membres de la délégation syndicale sur un site de l'entreprise différent de son lieu de travail habituel, les frais de transport, de repas et éventuellement d'hébergement sont à la charge de l'employeur selon les modalités applicables dans l'entreprise.

La réunion de négociation doit être fixée dans les horaires de travail appliqués majoritairement dans l'entreprise.

Si un des membres de la délégation a une organisation du travail différente, horaire de nuit, du dimanche ou jours fériés, un aménagement doit être mis en place par l'employeur afin de permettre à ce salarié de se rendre en réunion (exemple passage en horaire journalier pour la date de la réunion) sans incidence sur sa rémunération.

Article 5

Information des salariés

Les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information aux salariés pendant le temps de travail selon les modalités définies ci-dessous.

La faculté d'organiser une réunion d'information est strictement limitée à une information des salariés après la conclusion et signature d'un accord d'entreprise.

L'information des salariés s'effectue lors de réunions organisées, de façon commune, par toutes les sections syndicales et peut se dérouler, semestriellement, suivant les modalités suivantes :

- une unique réunion semestrielle de 2 heures maximum ;
- une réunion par trimestre de 1 heure maximum chacune.

Les heures de réunion qui n'auraient pas été utilisées ne peuvent faire l'objet d'un report.

Cette information peut se faire au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du site.

Un même accord d'entreprise ne peut donner lieu qu'à une seule réunion d'information par niveau.

La date des réunions trimestrielles ou semestrielles est décidée en concertation par les délégués syndicaux. Elle doit être validée par les délégués syndicaux représentant des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, à défaut la réunion d'information ne peut pas se tenir.

L'employeur est informé au minimum de cette date 15 jours calendaires avant la réunion par tout moyen conférant date certaine.

Ce temps passé en réunion d'information est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale à la stricte condition qu'il soit effectivement pris sur le temps de travail de chacun. En cas de dépassement de l'horaire de travail du salarié, le temps passé en réunion d'information n'est pas rémunéré.

Article 6

Valorisation des parcours des représentants syndicaux et des représentants du personnel

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur accompagne les salariés représentants syndicaux et représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel.

Cet article détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Les salariés concernés peuvent bénéficier de formations de certification en application de deux arrêtés publiés le 26 juin 2018 créant la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical, en application de la loi Rebsamen, conformément à l'article 5 de la loi du 17 août 2015.

Article 6.1

Entretien de prise de mandats

Lors de la prise d'un mandat électif ou désignatif, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel spécifique, formalisé par écrit.

L'entretien est réalisé dès que possible et au plus tard dans les 3 mois suivant la prise de mandat.

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique avec la possibilité d'un participant tiers appartenant au personnel de l'entreprise pour chaque partie à l'entretien. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise ou de la branche au regard de son emploi. Il a pour objectif essentiel de mettre en œuvre l'articulation entre activité professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Cet entretien doit impérativement porter sur l'aménagement et sur l'organisation du temps de travail du fait du mandat. Dans la mesure du possible, l'organisation du travail mise en place doit permettre à l'intéressé d'exercer son ou ses mandats pendant le temps de travail.

Lors de cet entretien, le porteur de mandat peut faire valoir ses souhaits en matière de formation liée à son activité de représentation du personnel, tout en bénéficiant a minima des formations de début de mandature prévues par les textes en vigueur.

Article 6.2

Entretien de fin de mandats

Dans les mêmes conditions, le représentant du personnel qui verrait son/ses mandat(s) prendre fin bénéficie d'un entretien spécifique. Le représentant du personnel ne souhaitant pas renouveler son mandat pourra demander à bénéficier de cet entretien avant même l'expiration du mandat.

Cet entretien permet d'organiser au mieux le retour du salarié à temps complet au sein de son service.

Il a pour objet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat ainsi que des formations suivies et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

L'employeur assure les formations d'adaptation des porteurs de mandat(s) à leur poste de travail.

Article 7

Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale

En application de l'article L. 2135-8 du code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

La mise à disposition du salarié au profit d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France par arrêté en cours de validité.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps partiel pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 jour par mois ou à un temps plein.

La demande de cette mise à disposition doit émaner de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs avec l'accord exprès par écrit du salarié.

La convention tripartite précise :

- les modalités d'organisation du travail ;
- le maintien du salaire ainsi que des avantages divers par l'employeur ;
- les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
- les obligations des parties ;
- le terme de la convention.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

La mise à disposition sera suspendue temporairement pour permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation et d'adaptation définies à l'article L. 6321-1 du code du travail. Cette suspension se déduit de la facturation.

Au plus tard 3 mois avant l'expiration de sa mise à disposition, le salarié en accord avec les parties décide soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, l'employeur devra organiser, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle ;
- les besoins de formation, et le cas échéant de mise à niveau.

Article 8

Congés statutaires

Des congés statutaires pourront être accordés aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'établissement.

Ces congés statutaires sont limités à 12 jours par an et par salarié.

Les entreprises maintiendront la rémunération du salarié sur présentation d'une convocation statutaire de son organisation et d'une attestation de présence à celle-ci.

L'entreprise pourra se faire rembourser le montant de la rémunération brute chargée correspondant aux congés statutaires en adressant une facture sans TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

Article 9

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord 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 10

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 11

Clause d'impérativité

Les parties au présent accord conviennent, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, d'une clause d'impérativité des stipulations relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

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

Article 12

Révision. – Dénonciation

Le présent accord 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 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RÈGLEMENT DU PEI, DU PERCOI ET AU RÉGIME
D'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS (ANNEXES 1, 2 ET 3)

NOR : ASET1950290M
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la branche un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) et un accord d'intéressement.

Les règlements de ces PEI, PERCOI et de l'accord d'intéressement ainsi que les pièces complémentaires sont annexées au présent accord.

Article 2

Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

En créant un PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés de la branche la convention collective nationale des détaillants en chaussures, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Article 2.1

Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEL annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévue aux articles L. 3324- 5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

Article 2.2

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PEL est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 3

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

La création d'un PERCOI est destinée à permettre aux salariés de se constituer, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation (article L. 3334-5 du code du travail) un PERCOI ne peut être mis en place qu'à la condition que les participants aient la possibilité pour une épargne plus courte dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

Article 3.1

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PERCOI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale. En raison de l'échéance de disponibilité de l'épargne au jour du départ en retraite, tout PERCOI visé à l'article L. 3334-5 du code du travail ne peut être mis en place que si ses bénéficiaires ont la possibilité d'opter pour un placement plus court au sein d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 4

Intéressement des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application de l'article L3312-2 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en application un régime d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à l'intéressement sans avoir à conclure elles-mêmes un accord d'intéressement qui leur soit propre.

S'agissant d'un dispositif « clef en main », en deçà d'un effectif de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place le présent accord d'intéressement par décision unilatérale. A partir de 50 salariés, un accord d'entreprise est nécessaire.

Il est ouvert aux entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord répertoriées sous le code NAF: 4772A, IDCC 733.

Le présent accord d'intéressement de branche type est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet pour la première fois à la date du 1^{er} janvier 2019

Les modifications affectant l'accord d'intéressement de branche prendront effet selon les conditions suivantes :

- à effet immédiat pour les entreprises dont l'adhésion intervient ultérieurement l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue des trois exercices d'application pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications d'ordre public s'appliqueront conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires.

En cas de dénonciation de l'accord d'intéressement de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur période triennale d'application respectives.

Article 5

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de la branche des métiers de l'esthétique afin d'examiner le rapport relatif aux dispositifs d'épargne salariale qui lui seront adressés par l'opérateur.

Article 6

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses annexes (annexe 1 « Règlement du PEL », annexe 1.1 « Liste des supports d'investissement du PEL », annexe 2 « Règlement du PERCOI », annexe 2.1 « Liste des supports d'investissement du PERCOI », annexe 2.2 « Grilles d'allocation d'actifs », annexe 3 « Accord d'intéressement de branche ») sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Article 7

Dépôt

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail.

Article 8

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

PRÉAMBULE

L'accord portant création d'un PEI au sein de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « plan » ou le « PEI », régi par le présent règlement et par le livre III de la 3^e partie du code du travail.

Le présent règlement répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Sont annexés au présent règlement :

– la liste des supports d'investissement.

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI) de la convention collective nationale des détaillants en chaussures est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la 2^e partie du code du travail, conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le règlement du PEI est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Il permet également, de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoir de CCB ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps.

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le (ou les) plan(s) qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Article 7

Versements des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou le conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « réserve spéciale de participation » (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$, dans laquelle :

- B : représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du i de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies*, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement ;
- C : représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt

en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le Commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

- S : représente les salaires versés au cours de l'exercice ;
- VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie selon un ou plusieurs critères suivants :

☒ 50 % de la RSP selon une répartition proportionnelle aux salaires :

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. A contrario, les absences ou le temps partiel ne peuvent donner lieu à une réduction *pro rata temporis*.

☒ 50 % de la RSP selon une répartition égalitaire :

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, de manière uniforme.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu à l'article 14 du présent PEI. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de perception immédiate de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versements volontaires des participants

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au TCCP, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire du plan. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

5 jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEI et/ou le PERCO ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut à l'article 14 du présent PEI. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Article 11

Droits issus du compte épargne-temps

Chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent plan.

Article 12

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Le bénéficiaire qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

Article 13

Plafond de versements volontaires

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

Il revient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas 25 % de sa rémunération, ou de son revenu de substitution.

Article 14

Versement complémentaire de l'entreprise. – Abondement

14.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

14.2. Abondement de l'entreprise

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (art. L. 3332-13 du code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PEI de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS).

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

L'entreprise décide :

- ☐ D'abonder ☐ De ne pas abonder
- ☐ Toutes natures de versements, ou :
 - ☐ Les versements volontaires ☐ L'intéressement ☐ La participation

Selon l'option retenue :

Abondement libre

Taux d'abondement : % (max 300 %).

Plafond d'abondement libre :

Montant : (en euros dans la limite de 8 % du PASS) ou 8 % du PASS.

L'entreprise décide de centraliser les versements donnant lieu à abondement : ☒ non.

Sinon, l'appel d'abondement sera : ☒ trimestriel.

L'entreprise prend en charge les commissions de souscription sur les versements mentionnés à l'article 4.

La règle d'abondement retenue par l'entreprise est reconduite tacitement d'année en année.

En cas de modification des règles d'abondement applicables ces dernières devront être communiquées au moins 15 jours avant le début de l'année suivante.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

L'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise signataire et/ou adhérente pourra opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

À défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

Article 15

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

- Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
- Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire (fonds d'allocations « multi-actifs », investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
- Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « Actions de pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI), lesquelles sont en annexe 1.1.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué « Humanis monétaire ISR ».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe 1.1 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IEPF épargne salariale (TCCP), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;

f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au (e), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 17

Conseil de Surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 18

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Paiement des avoirs détenus dans le PEI

À l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. À défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 21

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 22

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de la date de signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise.

Article 23

Dénonciation

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant :

ANNEXE 1.1

LISTE DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PEI

[Joindre les DICI]

FCPE RETENUS	CLASSIFICATION AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis taux ISR	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis taux solidaire	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis diversifié équilibre solidaire	Multi-actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

ANNEXE 2

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

PRÉAMBULE

Le présent règlement de PERCOI répond aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, il est éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le « PERCO + » au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Le présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de la convention collective nationale des détaillants en chaussures, est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail, conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 et L. 3334-1 et suivants du code du travail.

Le règlement du PERCOI est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures peuvent adhérer au présent plan.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des salariés des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Ce plan ne peut être mis en place que si les bénéficiaires tels que définis à l'article 5 « personnel bénéficiaire » ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, soit un PEE ou un PEI (art. L. 3334-5 du code du travail).

Article 4

Ressources du plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoir de CCB ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
- versement de jours de congés non pris en l'absence de CET.

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PERCOI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PERCOI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PERCOI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ. Les participants qui quittent l'entreprise et qui n'ont accès à aucun autre plan d'épargne pour la retraite collective peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCO de l'entreprise. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au règlement du plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le (ou les) plan(s) qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique au teneur de comptes-conservateur de parts (TCCP), les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateurs de parts.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7

Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PERCOI.

Chaque versement ne peut être inférieur à 15 € par support de placement.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Article 8

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation. Cette dernière affectation entraîne l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

5 jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail ou d'une formule dérogatoire prévue à l'article L. 3324-2, 50 % de la participation sera alors affectée d'office au plan d'épargne entreprise ou interentreprises présent dans l'entreprise, sur le placement prévu par défaut dans son règlement.

Le solde de ce montant individuel sera alors affecté par défaut dans la gestion pilotée prévue à cet effet dans le présent PERCOI.

En cas de perception de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Article 10

Droits issus du compte épargne-temps

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les droits inscrits à un compte épargne-temps et transférés dans un PERCO sont exonérés, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Article 11

Jours de congés non pris en l'absence de CET

Le PERCOI peut être, notamment, alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées aux articles L. 3334-8 et R. 3334-1-1 du code du travail :

- le congé annuel ne peut être affecté au PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- les jours versés dans un PERCOI sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an ;
- les jours versés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 12

Plafond de versements volontaires

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un épargnant à un PEE ou PEI d'une part et au PERCOI d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'un mandataire social, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut pas les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni les transferts en provenance d'un CET ou les sommes monétisées issues des jours de congés non pris, investis dans le PERCOI.

Il revient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas 25 % de sa rémunération, ou de son revenu de substitution.

Article 13

Versement complémentaire de l'entreprise. – Abondement

13.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (art. L. 3332-13 du code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PERCOI de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS).

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Abondement d'amorçage

L'entreprise peut effectuer à l'ouverture du PERCOI, un versement initial appelé « abondement d'amorçage » dans la limite d'un plafond égal à 1 % du PASS. Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Abondement périodique

À tout moment et même en l'absence de versement du bénéficiaire, l'entreprise peut effectuer un versement périodique dans le PERCOI.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

Conformément à l'article D. 3334-3-2 du code du travail, le plafond de ce versement (initial ou périodique) est fixé à 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale, et est inclus dans le plafond légal d'abondement du PERCOI fixé à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cet abondement périodique de l'employeur suit le même régime social et fiscal que l'abondement visé à l'article R. 3334-2 du code du travail.

En dehors de l'abondement d'amorçage et de l'abondement périodique, l'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise signataire et/ou adhérente peut opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

À défaut de changement signifié par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

L'entreprise décide :

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> D'abonder | <input type="checkbox"/> De ne pas abonder | |
| <input type="checkbox"/> Toutes natures de versements, ou : | | |
| <input type="checkbox"/> Les versements volontaires | <input type="checkbox"/> L'intéressement | <input type="checkbox"/> La participation |

Selon l'option retenue :

Abondement libre

Taux d'abondement : % (max 300 %).

Plafond d'abondement libre :

Montant : (en euros dans la limite de 16 % du PASS) ou 16 % du PASS.

L'entreprise décide de centraliser les versements donnant lieu à abondement : ☐ oui ☒ non.

Sinon, l'appel d'abondement sera : ☒ trimestriel.

L'entreprise prend en charge les commissions de souscription sur les versements mentionnés à l'article 4.

La règle d'abondement retenue par l'entreprise est reconduite tacitement d'année en année.

En cas de modification des règles d'abondement applicables ces dernières devront être communiquées au moins 15 jours avant le début de l'année suivante.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque, avec deux modes de gestion – la gestion libre ou la gestion pilotée.

Article 14.1

Gestion libre

Le mode de gestion libre offre au bénéficiaire la possibilité de choisir entre les FCPE suivants :

- Humanis monétaire ISR (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
- Humanis taux ISR (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis taux solidaire (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro ») ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire (fonds d’allocations « multi-actifs ») investi entre 5 % et 10 % en titres d’entreprises « solidaires » définies à l’article L. 214-39 du code monétaire et financier ;
- Humanis actions ISR (fonds classé par son règlement en « Actions de pays de la zone euro »).

L’orientation de la gestion et la composition de l’actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d’informations clés pour l’investisseur (DICI), lesquelles sont annexés au présent règlement.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l’année entre les FCPE du PERCOI.

Article 14.2

Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d’un choix formulé par le bénéficiaire.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l’épargne définie en fonction du nombre d’années restant à courir jusqu’à l’âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d’allocation d’actifs établie par la société de gestion, jointe en annexe, combinant les 4 FCPE suivants : Humanis monétaire ISR « part A », Humanis taux ISR « part A », Humanis actions ISR « part A » et Actions PME-ETI « part A » (fonds classé par son règlement en « Actions de pays de la zone euro » et permettant de réduire les risques financiers en tenant compte de l’âge de départ à la retraite du bénéficiaire).

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le bénéficiaire d’une gestion prudente.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d’adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d’ajustement de son année de départ à la retraite.

Le teneur de comptes conservateur de parts – teneur de registres, Inter Expansion – Fongepar, procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d’allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. La société de gestion est susceptible d’apporter des adaptations à la grille d’allocation dans l’intérêt des bénéficiaires, afin d’optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s’appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, numéro Agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DIC1 figurant en annexe 2 du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels et la tenue de compte au présent plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises à IEPF épargne salariale (TCCP), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale, modifié par l'article 149-I de la loi n° 2015-990, le choix par défaut sur le PERCOI est désormais la gestion pilotée et cette gestion pilotée de l'épargne prévoit un investissement en titres destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire à hauteur de 7 % minimum (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier) à travers le FCPE actions PME-ETI.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, les sommes seront investies dans la grille de profil « Prudent ». Si le salarié est déjà investi dans une autre grille de gestion pilotée, cette dernière sera alors privilégiée.

En conséquence, le présent « PERCOI + » est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisée par décret.

Article 14.3

Transferts entre les différents modes de gestion

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée et inversement, de la gestion pilotée vers la gestion libre.

Article 15

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 16

Conseil de Surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 17

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter du départ à la retraite, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain et de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 18

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Paiement des avoirs détenus dans le PERCOI

À l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à l'assureur choisi par le bénéficiaire.

La délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des porteurs de parts et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un bénéficiaire décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICI.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PERCOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 21

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 22

Mise en œuvre du plan

Le plan prendra effet à compter de la date de signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise.

Article 23

Dénonciation

Lorsque l'adhésion au plan a été négociée au sein des entreprises adhérentes ou signataires, la dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

ANNEXE 2.1

LISTE DES SUPPORTS D'INVESTISSEMENT DU PERCOI

[Joindre les DICI]

FCPE RETENUS	CLASSIFICATION AMF
Humanis monétaire ISR	Monétaire
Humanis taux ISR	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis taux solidaire	Obligations et autres titres de créances libellés en euro
Humanis diversifié équilibre solidaire	Multi-actifs
Humanis actions ISR	Actions de pays de la zone euro

Annexe 2.2

Grille d'allocation d'actifs dans le cadre de la gestion pilotée

Grille Prudente

Durée d'investissement	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT				
	Monétaire	Obligations	Actions	PME-ETI	TOTAL
42 et plus	0	25	68	7	100
41	0	25	68	7	100
40	0	25	68	7	100
39	0	25	68	7	100
38	0	25	68	7	100
37	0	25	68	7	100
36	0	25	68	7	100
35	0	25	68	7	100
34	0	25	68	7	100
33	0	25	68	7	100
32	0	25	68	7	100
31	0	25	68	7	100
30	0	28	65	7	100
29	0	31	62	7	100
28	0	34	59	7	100
27	0	37	56	7	100
26	0	39	54	7	100
25	0	41	52	7	100
24	0	44	49	7	100
23	0	46	47	7	100
22	0	48	45	7	100
21	0	51	42	7	100
20	0	54	39	7	100
19	0	56	37	7	100
18	0	59	34	7	100
17	0	61	32	7	100
16	0	64	29	7	100
15	0	67	26	7	100
14	0	70	24	6	100
13	0	73	21	6	100
12	0	76	18	6	100
11	0	79	16	5	100
10	0	81	14	5	100
9,5	0	83	14,5	2,5	100
9	0	85	12,5	2,5	100
8,5	0	87	10,5	2,5	100
8	0	89	8,5	2,5	100
7,5	0	91	6,5	2,5	100
7	0	92	5,5	2,5	100
6,5	3	91	5	1	100
6	9	85	5	1	100
5,5	14	81	5	0	100
5	22	73	5	0	100
4,5	30	65	5	0	100
4	33	62	5	0	100
3,5	36	60	4	0	100
3	43	53	4	0	100
2,5	50	47	3	0	100
2	59	39	2	0	100
1,5	67	31	2	0	100
1	83	16	1	0	100
0,5	100	0	0	0	100

ANNEXE 3

ACCORD D'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

Article 1^{er}

Preamble

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- par les stipulations du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l'entreprise à son développement et à l'amélioration de ses performances, cet accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

En application de l'article L. 3312-2 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement « clés en main » article L. 3312-1.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération conformément à l'article précité. Il est cependant assujéti à la CSG et à la CRDS et, sous réserve de l'article « Versement » à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés.

Article 2

Calcul de l'intéressement

Si le jeu des formules aboutissait à une prime globale d'intéressement négative, elle serait ramenée à zéro. En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs.

2.1. Conditions de calcul de la prime d'intéressement

2.1.1. Seuil de déclenchement

Pour un exercice donné, la prime globale d'intéressement ne se déclenche que dans le cas suivant :

- ☒ Augmentation du chiffre d'affaires, ligne comptable..., de 5 % au minimum
- et ☒ résultat net comptable, ligne comptable..., supérieur à... €.

2.1.2. Critères de calcul

☐ En fonction du chiffre d'affaires

CHIFFRE D'AFFAIRES	MASSE SALARIALE
De 0 à 5 %	0 %
De 5 % à 10 %	5 %
De 10 % à 20 %	10 %
Plus de 20 %	15 %

En fonction du nombre de clients

AUGMENTATION DU NOMBRE CLIENT	MONTANT EN EURO
Plus de X %	X €

2.2. Calcul de la prime globale d'intéressement

Assiette

L'assiette de calcul de la prime globale d'intéressement brute est constituée par :

☒ Masse Salariale, ligne comptable...

Mode de calcul

La prime globale d'intéressement est égale à... % de l'assiette

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 3

Bénéficiaires individuels

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 3342-1 du code du travail). Pour la détermination de l'ancienneté requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Dirigeants et conjoints dans l'entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux 150 salariés.

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personne morale, son président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, bénéficient de l'accord d'intéressement. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise par la loi est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à 12 mois au cours des 3 derniers exercices.

Article 4

Répartition entre les bénéficiaires

Article 4.1

Critères

L'intéressement est réparti selon les critères suivants :

- 50 % de l'intéressement selon une répartition proportionnelle aux salaires :

Il est entendu par salaire le salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire pendant l'exercice de référence. Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Pour les dirigeants et conjoints dans l'entreprise, la répartition les concernant est alors calculée, conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- 50 % de l'intéressement selon une répartition égalitaire :

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires de manière uniforme.

Article 4.2

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 4.3

Versement de l'intéressement

4.3.1. Date de versement

La prime individuelle d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du sixième mois qui suit l'arrêté des comptes servant aux calculs. Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal.

Ces intérêts, qui ne sont pas assujettis à la CSG et la CRDS, sont à la charge de l'entreprise et sont versés en même temps que le principal.

4.3.2. Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le(s) plan(s) d'épargne salariale (s'il est mis en place). Les FCPE proposés ont pour société de gestion Humanis gestion d'actifs et teneur de comptes conservateur de parts IEF épargne salariale. Le dépositaire des FCPE est renseigné dans le DICI de ces derniers.

Si cette affectation à un plan d'épargne intervient dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle la prime a été perçue, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celui-ci lui adresse avant chaque versement.

Conformément aux articles L. 3315-2 et D. 3313-9 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

À défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en cas d'existence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du PEE ou du PEG ou du PEI applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Cependant, à défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, et en l'hypothèse de l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

Article 4.4

Information des bénéficiaires

Information collective

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

L'application du présent accord est suivie par l'instance représentative du personnel désignée dans le bulletin d'adhésion au présent accord.

Le cas échéant, l'entreprise lui communique les documents nécessaires pour vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Ils peuvent également, le cas échéant, avoir recours à un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail. Les rémunérations individuelles servant de base aux calculs ne sont cependant pas communiquées.

Les représentants des salariés sont régulièrement informés de l'application de l'accord.

Information individuelle

Selon l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

- 1° Le montant global de l'intéressement ;
- 2° Le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- 3° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

4° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

5° Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits nés de cet investissement peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

6° Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 5

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Selon l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'accord et le plan d'épargne ;
- les dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Selon la réglementation en vigueur, le bénéficiaire qui quitte l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser le teneur de compte conservateur de parts.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

En l'hypothèse d'une absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3313-2 du code du travail. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 6

Prise d'effet et durée

L'adhésion au présent accord est valable pour une durée totale de 3 ans ou de trois exercices, le premier de ces exercices étant celui désigné au sein du bulletin d'adhésion au présent accord de branche.

En tout état de cause, l'adhésion doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du sixième mois qui suit l'ouverture du 1^{er} exercice concerné. En cas de dépôt hors délai, les exonérations s'appliquent pour les exercices ouverts postérieurement à l'adhésion.

Article 7

Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente :

- le tribunal d'instance et de grande instance si le litige est collectif (modalités globales de calcul et/ou de répartition) ;
- le conseil de prud'hommes si le litige est individuel (salaire ou durée de présence pris en compte dans le calcul de l'intéressement d'un salarié, illégalité d'une clause).

Article 8

Supplément d'intéressement

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, ce supplément venant s'ajouter à la prime versée en application du présent accord d'intéressement.

Le supplément doit être versé au plus tard le 31 décembre de l'année de versement de la prime initiale.

Article 9

Dispositions finales

Dès sa signature, conformément aux dispositions de l'article D. 3313-2, l'adhésion au présent accord donnera lieu à une simple notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente, à la diligence de l'entreprise en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF) via la plate-forme de téléprocédure téléaccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 4.4, le présent accord fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de l'entreprise.

(Voir tableau page suivante.)

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ACTIONS PME-ETI (FCE20150081)

Part A © (990000115939) - Part B □

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français

HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des objectifs et de la politique d'investissement : Le FCPE « ACTIONS PME-ETI », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Actions de pays de la zone euro » que celle du fonds maître « HGA ACTIONS PME-ETI » (Part R).

Le fonds « ACTIONS PME-ETI » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités.

Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier « ACTIONS PME-ETI » peut être inférieure à celle du fonds maître « HGA ACTIONS PME-ETI » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.

Caractéristiques essentielles du FCP maître :

Le Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) « HGA ACTIONS PME-ETI », de classification « Actions de pays de la zone euro » a pour objectif de gestion d'atteindre la performance de l'indice ENTERNEXT PEA-PME 150 Index GR (dividendes nets réinvestis).

Le FIA a vocation à être investi à hauteur de 80% minimum de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions de petites et moyennes entreprises et/ou des entreprises de taille intermédiaire de la zone euro. L'exposition au risque action sera au maximum de 110% de l'actif net. Cependant, en fonction des conditions de marché, l'exposition au risque action pourra être diminuée au profit de la poche monétaire, investie directement ou via des OPC, ces derniers représentant au maximum 15% de l'actif net.

La stratégie d'investissement est analysée et définie au cours de comités stratégiques mensuels. Une fois établie la stratégie d'investissement, s'ensuit l'allocation tactique venant s'adapter à la conjoncture boursière à court terme :

- pour la partie actions l'allocation sectorielle,
- pour la partie taux d'intérêt le positionnement de la courbe.

Pour l'approche sectorielle, sont pris en compte des éléments tels que la croissance bénéficiaire sectorielle, les valorisations boursières avec une comparaison historique, en intégrant le caractère plus ou moins cyclique des secteurs.

L'attention est portée sur le caractère moyen et long terme des valorisations sectorielles relatives, tout en intégrant la dynamique de révision bénéficiaire à court terme.

Pour la partie taux, il est arrêté un objectif de sensibilité au taux d'intérêt, de positionnement sur la courbe des taux et d'exposition au risque de crédit.

Le FIVG pourra être investi jusqu'à 50% de son actif net en OPCVM et/ou FIA.

Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FIA peut souscrire à des obligations convertibles aux fins d'exposition à hauteur de 20% maximum de son actif net.

Les instruments dérivés pourront être utilisés en fonction des conditions de marché pour couvrir le risque action ou pour exposer le portefeuille à ce risque jusqu'à un maximum de 110% de l'actif. Ils pourront également être utilisés dans le cadre de la gestion taux pour couvrir le portefeuille contre le risque de taux.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement : supérieure à 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds ne peut pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf. article 12 du règlement du Fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet / smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez Inter Expansion-Fongepar au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Profil de risque et rendement

A risque plus faible,

A risque plus élevé,

Rendement
potentiellement
plus faible

Rendement
potentiellement plus
élevé

1 2 3 4

5 6 7

⚠ La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

⚠ Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE.

⚠ La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque du fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés taux et/ou actions sur lesquels il est investi. Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Les dispositions en matière de souscriptions / rachats du fonds maître « HGA ACTIONS PME-ETI » dans lequel est investi votre fonds sont expliqués dans le paragraphe « III – Modalités de fonctionnement et de gestion » du prospectus du fonds maître « HGA ACTIONS PME-ETI ».

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3,5 % (selon convention par entreprise)
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,96 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

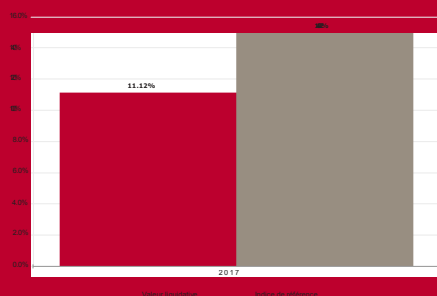
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent clos en décembre 2017. Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds d'épargne salariale lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site www.epargne.humanis.com

Performances passées



AVERTISSEMENT : Le diagramme (à venir) ne constitue pas une indication fiable des performances future. Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Date de création du FCPE : 27/11/2015

Le Fonds est nourricier du FIVG « HGA ACTIONS PME-ETI » depuis sa date de création.

Devise : Euro.

Informations pratiques

- **Dépositaire** : BNP Paribas Securities Services
- **Teneur de compte** : INTER EXPANSION – FONGEPAR (adresse postale pour toutes vos opérations: 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9), AMUNDI TENUE DE COMPTES et NATIXIS INTEREPARGNE.
- **Commissaire aux comptes** : PwC
- **Forme juridique** : FCPE Multi-Entreprises
- **Prospectus / rapport annuel / document semestriel / valeur liquidative / Information sur chaque part / Information sur le FCP maître « HGA ACTIONS PME-ETI »** : disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hsa.reporting@humanis.com
- **Fiscalité** : Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.
- **Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante** :
 - 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élu directement par les porteurs de parts, ou désigné par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
 - et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

- La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US persons*)



- La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.
Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 30/03/2018.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

HUMANIS ACTIONS ISR (FCE20020254)

Part A  (990000081859) - **Parts B**  (990000108309)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « **HUMANIS ACTIONS** », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « **Actions de pays de la zone euro** » que celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** ». Le fonds « **HUMANIS ACTIONS ISR** » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités. Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. A ce titre, il suit également les critères ISR (Investissement Socialement Responsable). La performance du fonds nourricier « **HUMANIS ACTIONS** » peut être inférieure à celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.

Caractéristiques essentielles du FCPE :

Les caractéristiques essentielles du fonds « **HUMANIS ACTIONS ISR** » sont identiques à celle du fonds maître « **HGA ACTIONS ISR** ».

Le Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) « **HGA ACTIONS ISR** », de classification « **Actions de pays de la zone euro** » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indiciaire, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du fonds est **EURO STOXX 50** (indice - dividendes nets réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).

« **HGA ACTIONS ISR** » adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres. L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond pour la poche Actions comme pour la poche Taux, aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>).

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « **Best In Class** » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains. Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...).

La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

La sélection porte essentiellement, à travers des titres détenus en direct et/ou des OPCVM et/ou FIA de la zone euro et sur des actions de la zone euro de sociétés de grandes et moyennes capitalisations.

Le FIVG pourra être investi jusqu'à 10% maximum, en parts ou actions d'OPCVM, FIA ou fonds d'investissement de droit étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. L'exposition au marché actions pourra atteindre un maximum de 120% de l'actif net.

La stratégie d'investissement repose sur une gestion de type fondamental basée sur une analyse des aspects macro-économiques et à une analyse des aspects sectoriels en fonction du cycle économique et des valorisations boursières. Enfin, une étude des entreprises (stratégie, diversification géographique, qualité des produits, rentabilité, croissance...) est menée afin d'aboutir à la sélection de valeurs et à la construction du portefeuille du FIA.

Le FIA est en permanence exposé à hauteur de 60% minimum sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, le solde étant investi en produits de taux (monétaires et/ou obligataires). Le FIA se réserve la possibilité d'investir jusqu'à 40% maximum de l'actif net sur l'ensemble du marché monétaire et en obligations de la zone euro, sur des émetteurs aussi bien souverains que privés. Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « **Investment grade** » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les autres titres, ne rentrant pas dans cette catégorie, ne pourront représenter qu'au maximum 10% de l'actif net du fonds. La fourchette de sensibilité à l'intérieur de laquelle le FIVG est géré est comprise entre 0 et 5.

Le FIA peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de se couvrir ou de s'exposer aux marchés actions, taux et monétaires.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement : 5 ans minimum. Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds ne peut pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

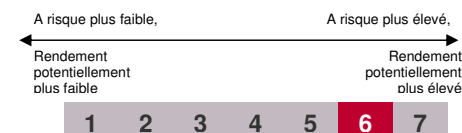
Périodicité de calcul de la valeur liquidative : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du Fonds).

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts auprès de votre teneur de comptes habituel, les opérations de rachat sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du fonds.

Si Inter Expansion-Fongepar est votre teneur de comptes, toutes les opérations (souscriptions, rachats, arbitrages) doivent lui parvenir, complètes et conformes, au plus-tard à J-1 23h59 pour un ordre par Internet et à J-1 12h pour un ordre papier, pour exécution sur la base de la valeur liquidative (J) et enregistrement en compte.

Modalités de souscriptions-rachats du FCP maître « HGA ACTIONS ISR » : Les ordres de souscriptions et de rachats sont effectués sur VL à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

Profil de risque et rendement



La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La catégorie « 6 » a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps. Le niveau de risque du fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés taux et/ou actions sur lesquels il est investi. Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3,50% max. (selon convention par entreprise).
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS, le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	1,15 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

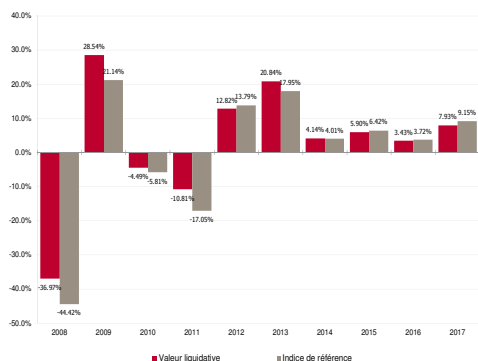
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site de votre Teneur de comptes.

Performances passées



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances future.

Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Date de création du FCPE (Part A) : le 11 octobre 2002.

Le Fonds est nourricier du FIVG « **HGA ACTIONS ISR** » depuis janvier 2014.

Jusqu'au 31/12/2013, l'indice Euro Stoxx 50 était calculé hors dividendes. A partir du 01/01/2014 il est calculé dividendes nets réinvestis et ses performances sont présentées selon la méthode du chaînage.

Devise : Euro.

Informations pratiques

⇒ **Dépositaire** : BNP Paribas Securities Services

⇒ **Teneur de compte** : **INTER EXPANSION – FONGEPAR** (adresse postale pour toutes vos opérations: 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9)

⇒ **Autres TCCP possibles** : CA-TITRES / AMUNDI TC / NATIXIS INTEREPARGNE / GRESHAM BANQUE.

⇒ **Commissaire aux comptes** : PwC

⇒ **Forme juridique** : FCPE Multi-Entreprises

⇒ **Prospectus/rapport annuel/document semestriel/valeur liquidative** : disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

⇒ **Lieu et modalités d'obtention d'informations sur le FCP « HGA ACTIONS ISR » et sur la part B du FCPE « HUMANIS ACTIONS ISR »** : disponibles sur demande auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS, Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

⇒ **Fiscalité** : Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

⇒ **Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante** :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

⇒ La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce Fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US Persons*).


⇒ La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.


Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF). HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF. Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 30/03/2018.

Informations clés pour l'investisseur

« Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non ».

HUMANIS TAUX ISR (FCE20020250)

Part A  (990000081879)

Parts B 

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « **HUMANIS TAUX ISR** », de classification « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence diminuée des frais de gestion du FCPE.

L'indicateur de référence du FCPE est l'indice **Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans** (indice - coupons réinvestis/ cours de clôture).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100% sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre de 0,5 et 8.

Le FCPE peut être investi jusqu'à 100%, en OPC obligataires, monétaires et/ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions ou parts dans un des FIA/OPCVM suivants :

- le FCP « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR »,
- le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR »,
- le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR »,
- le FCP « HGA Crédit ISR »,
- le FCP « HGA OBLIGATIONS VERTES ISR ».

Le FCPE a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés de taux et sur la sélection des valeurs.

« **HUMANIS TAUX ISR** » adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>).

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains.

Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...).

La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

Le FCPE est investi en produits de taux libellés en euro : obligations et titres de créance à taux fixes et/ou à taux variables et/ou indexés et/ou convertibles.

Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les autres titres, ne rentrant pas dans cette catégorie, ne pourront représenter qu'au maximum 10% de l'actif net du fonds.

Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin d'arbitrer et/ou de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille au marché de taux et au risque de change.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée : 3 ans minimum.

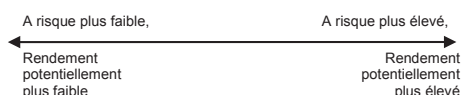
Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du fonds).

Vos opérations (souscriptions, rachats, arbitrages) doivent être effectuées auprès de votre Teneur de compte habituel. Les opérations sont exécutées chaque jour, selon les modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Profil de risque et rendement



- La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».
- La catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.
- Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau moyen de risque de ce FCPE reflète l'exposition du fonds aux marchés de taux.

Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds:

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	1,25 % max. (selon convention par entreprise).
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS, le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants Part A	0,46 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

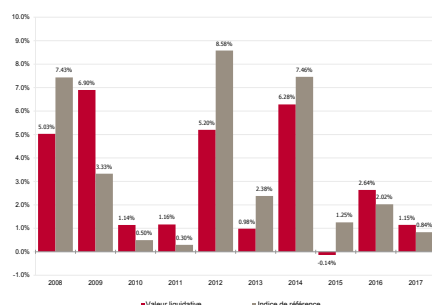
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion directs de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site internet de votre Teneur de compte.

Performances passées



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances future.

Les performances affichées ne reflètent plus l'orientation de gestion du fonds depuis le 13/11/2015.

Date de création du FCPE (Part A) : le 11 octobre 2002.

Devise : Euro.

Informations pratiques

➤ **Dépositaire :** BNP Paribas Securities Services

➤ **Teneur de compte :** IEPF – EPARGNE SALARIALE (adresse postale pour toutes vos opérations : 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9)

➤ **Autres TCCP possibles :** BNP Paribas / Société générale / Amundi Tenue de Comptes / Natixis Interepargne / CA-Titres

➤ **Commissaire aux comptes :** PwC

➤ **Forme Juridique :** FCPE Multi-Entreprise

➤ **Prospectus/rapport annuel/document semestriel/valeur liquidative/Information sur chaque part :** disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

➤ **Fiscalité :** Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

➤ Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :
- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;

- et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

➤ Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

➤ La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce Fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US Persons*).

➤ La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Le FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **31/08/2018**.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

HUMANIS TAUX SOLIDAIRE (FCE20020255)

Part A : ☒ (990000081909) Parts B : ☐
Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « HUMANIS TAUX SOLIDAIRE », de classification « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence diminuée des frais de gestion du FCPE. L'indicateur de référence du FCPE est l'indice Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans (indice - coupons réinvestis/ cours de clôture).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100% sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du fonds est comprise entre 0,5 et 8.

Le FCPE peut être investi jusqu'à 100% en OPC actions, obligations, monétaires ou OPC mixant ces différentes classes d'actifs, ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en parts des FCP « SOUVERAIN 5-7 ISR », « HGA Crédit ISR » ou « HGA OBLIGATIONS VERTES ISR ». Ces OPC sont gérés par HUMANIS GESTION D'ACTIFS.

Le FCPE a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés de taux et sur la sélection des valeurs.

« HUMANIS TAUX SOLIDAIRE » adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres. L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>).

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains.

Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...).

La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

Le FCPE est investi en produits de taux libellés en euro : obligations et titres de créance à taux fixes et/ou à taux variables et/ou indexés et/ou convertibles.

Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les autres titres, ne rentrant pas dans cette catégorie, ne pourront représenter qu'au maximum 10% de l'actif net du fonds.

La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission.

Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, tels que les achats et ventes de contrats futures et d'options sur les marchés de taux et d'obligations, organisés, réglementés et de gré à gré, afin d'arbitrer et/ou de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille au marché de taux.

FCPE solidaire : l'actif est investi entre 5% et 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées ou en titres assimilés en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail (actions de sociétés non cotées, à faible liquidité). La vocation première de ces investissements n'est pas de générer un rendement additionnel.

Affectation des sommes distribuables : capitalisation

Durée de placement : 3 ans minimum

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez IEF – EPARGNE SALARIALE au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Si votre teneur de compte n'est pas Inter Expansion-Fongepar, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Profil de risque et rendement



- La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».
- Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

➤ Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète l'exposition du fonds aux marchés de taux.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	1,25 % maximum (selon la convention par entreprise)
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS, le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,60 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

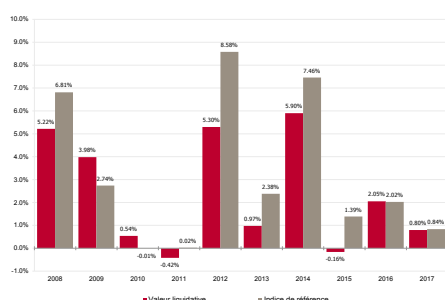
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion directs de la part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site internet epargne.humanis.com

Performances passées



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances futures. Les performances affichées ne reflètent plus l'orientation de gestion du fonds depuis le 02/11/2015.

Date de création du FCPE (parts A) : le 11 octobre 2002.

Devise : Euro.

Informations pratiques

Dépositaire : BNP Paribas Securities Services

Teneur de compte : IEFP – EPARGNE SALARIALE (adresse postale pour toutes vos opérations : 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9)

Autres TCCP : BNP Paribas / Société Générale / Amundi TC / Natixis Interépargne

Commissaires aux comptes : PwC

Forme Juridique : FCPE multi-entreprises

Prospectus/rapport annuel/document semestriel/valeur liquidative/informations sur chaque part/informations sur la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ans », sur le FCP « HGA CREDIT ISR », sur le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR » : disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

Fiscalité : Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce Fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US Persons*).



La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.
 Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **31/08/2018**.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

HUMANIS DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE (FCE20120064)

Part A  (990000108999) - Parts B 

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français
HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « HUMANIS DIVERSIFIEE EQUILIBRE SOLIDAIRE » est un fonds multi-actifs. Il a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence.

L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant :

- Pour la partie « Taux » :
 - 40 % Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans (indice - coupons réinvestis/ cours de clôture - composé d'obligations d'Etats de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ;
 - 10 % EONIA Capitalisé (Indice monétaire au jour le jour de la zone euro) ;
- Pour la partie « Actions » :
 - 50 % EURO STOXX 50 (indice - dividendes nets réinvestis/ cours de clôture - représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

L'actif du fonds est exposé directement ou via d'autres OPC entre 30% et 70% maximum sur les marchés d'actions et le solde en produits de taux et/ou liquidités. Le fonds ne détient pas de liquidités qu'à titre accessoire. Le FCPE a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés (actions, taux) et sur la sélection des valeurs.

Le FCPE adopte une **gestion socialement responsable** dans la sélection et le suivi des titres. L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application des critères ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site : <https://epargne.humanis.com/investisseur-institutionnel/nos-fonds>)

L'approche d'Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains.

Pour les émetteurs privés/publics et souverains, la définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie d'Humanis Gestion d'Actifs, composée d'une sélection de critères Environnementaux (ex : Programme de réduction des déchets pour les entreprises et performances environnementales pour les Etats), Sociaux (ex : certification santé/sécurité pour les entreprises et inégalités de revenus pour les Etats) ou de Gouvernance (ex : indépendance du CA pour les entreprises et niveau de corruption pour les Etats) et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violations des droits de l'Homme...).

La société de gestion est responsable du choix de ces critères de sélection dans chaque secteur. Les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainalytics.

Pour la partie « Actions » du portefeuille, le fonds est investi sur les marchés d'actions directement ou par le biais de parts ou actions d'OPCVM, FIA et/ou fonds d'investissement de droit étranger. L'allocation entre les différentes zones géographiques et la répartition entre grandes, moyennes et petites capitalisations ne sont pas prédéfinies, elles seront fonction des anticipations du gérant.

Pour la partie « Taux » du portefeuille, le FCPE peut être investi directement ou par le biais de parts ou actions d'OPCVM, FIA et/ou fonds d'investissement de droit étranger sur l'ensemble du marché monétaire et d'obligations libellées en euro sur des émetteurs aussi bien souverains que privés. Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les autres titres, ne rentrant pas dans cette catégorie, ne pourront représenter qu'au maximum 10% de l'actif net du fonds.

La fourchette de sensibilité est comprise entre 0 et 7.

Le FCPE peut être investi jusqu'à 100%, en OPC actions, obligations, monétaires ou OPC mixant ces différentes classes d'actifs, ou fonds d'investissement de droit étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FCPE peut être investi à plus de 50% de l'actif net dans l'un des FIA suivants : le FCP « HGA ACTIONS ISR », le FCP « HGA CREDIT ISR », le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR », le FCP « HGA MONETAIRE ISR », le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR », ou le FCP « SOUVERAIN 5-7 ISR ». Ces OPC sont gérés par la société de gestion.

FCPE solidaire : l'actif est investi entre 5 et 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées ou en titres assimilés en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail (actions de sociétés non cotées, à faible liquidité). La vocation première de ces investissements n'est pas de générer un rendement additionnel.

Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de se couvrir ou de s'exposer aux marchés actions, taux et monétaires.

Durée de placement recommandée : 5 ans minimum. Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Affectation des sommes distribuables : capitalisation

Recommandation : ce fonds pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez IEFP – EPARGNE SALARIALE au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas Inter Expansion-Fongepar, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Profil de risque et rendement



➤ La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ». Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années pour un fonds dont l'orientation de gestion est équivalente.

➤ Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions et taux sur lesquels il est investi.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative

Risque de liquidité : c'est le risque de ne pouvoir obtenir à brefs délais la cession des instruments figurant en portefeuille et/ou de céder ces instruments à un prix fortement dégradé, soit parce que ces instruments sont négociés sur un marché où les volumes d'échange sont faibles, soit parce qu'ils ne sont pas cotés.

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3 % maximum (selon la convention par entreprise)
Frais de sortie	néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS, le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le FCPE sur une année	
Frais courants	0,99 % (*)
Frais prélevés par le FCPE dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	néant

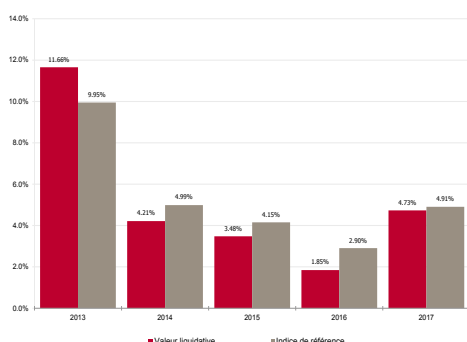
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent, clos en décembre 2017, ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion directs de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site internet www.epargne.humanis.com.

Performances passées



AVERTISSEMENT : Ce diagramme ne constitue pas une indication fiable des performances futures.

Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Les performances affichées ne reflètent plus l'orientation de gestion du fonds depuis le 16/11/2015.

Date de création du FCPE : 27/04/2012

Jusqu'au 31/12/2013, l'indice Euro Stoxx 50 était calculé hors dividendes. A partir du 01/01/2014 il est calculé dividendes nets réinvestis et ses performances sont présentées selon la méthode du chaînage.

Devise : Euro

Informations pratiques

➤ **Dépositaire** : BNP Paribas Securities Services

➤ **Teneur de compte** : IEF – EPARGNE SALARIALE (adresse postale pour toutes vos opérations : 46, rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9).

Autres TCCP possibles : CA-TITRES, Amundi Tenue de Comptes, Natixis Interepargne

➤ **Commissaire aux comptes** : PwC

➤ **Forme juridique** : FCPE multi-entreprises

➤ **Prospectus / rapport annuel / document semestriel / Valeur liquidative du fonds** : disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

➤ **Lieu et modalités d'obtention d'informations sur le FCPE « HUMANIS DIVERSIFIE EQUILIBRE SOLIDAIRE », dont la part B, et sur les fonds dans lequel le FCPE est susceptible d'être investi à plus de 50% de l'actif net** : disponibles sur demande auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par e-mail à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

➤ **Fiscalité** : Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

➤ Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élus directement par les porteurs de parts ou désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'entreprise est au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

➤ La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce fonds n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US Persons*).



➤ La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréé par la France et réglementée par l'AMF.
Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **31/08/2018**.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

ACTIONS PME-ETI (FCE20150081)

Part A  (990000115939) - Part B 

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français

HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « **ACTIONS PME-ETI** », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « **Actions de pays de la zone euro** » que celle du fonds maître « **HGA ACTIONS PME-ETI** » (Part R).

Le fonds « **ACTIONS PME-ETI** » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités.

Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier « **ACTIONS PME-ETI** » peut être inférieure à celle du fonds maître « **HGA ACTIONS PME-ETI** » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.

Caractéristiques essentielles du FCP maître :

Le Fonds d'investissement Alternatif (FIA) « **HGA ACTIONS PME-ETI** », de classification « **Actions de pays de la zone euro** » a pour objectif de gestion d'atteindre la performance de l'indice ENTERNEXT PEA-PME 150 Index GR (dividendes nets réinvestis).

Le FIA a vocation à être investi à hauteur de 80% minimum de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions de petites et moyennes entreprises et/ou des entreprises de taille intermédiaire de la zone euro. L'exposition au risque action sera au maximum de 110% de l'actif net. Cependant, en fonction des conditions de marché, l'exposition au risque action pourra être diminuée au profit de la poche monétaire, investie directement ou via des OPC, ces derniers représentant au maximum 15% de l'actif net.

La stratégie d'investissement est analysée et définie au cours de comités stratégiques mensuels. Une fois établie la stratégie d'investissement, s'ensuit l'allocation tactique venant s'adapter à la conjoncture boursière à court terme :

- pour la partie actions l'allocation sectorielle,
- pour la partie taux d'intérêt le positionnement de la courbe.

Pour l'approche sectorielle, sont pris en compte des éléments tels que la croissance bénéficiaire sectorielle, les valorisations boursières avec une comparaison historique, en intégrant le caractère plus ou moins cyclique des secteurs.

L'attention est portée sur le caractère moyen et long terme des valorisations sectorielles relatives, tout en intégrant la dynamique de révision bénéficiaire à court terme.

Pour la partie taux, il est arrêté un objectif de sensibilité au taux d'intérêt, de positionnement sur la courbe des taux et d'exposition au risque de crédit.

Le FIVG pourra être investi jusqu'à 50% de son actif net en OPCVM et/ou FIA.

Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FIA peut souscrire à des obligations convertibles aux fins d'exposition à hauteur de 20% maximum de son actif net.

Les instruments dérivés pourront être utilisés en fonction des conditions de marché pour couvrir le risque action ou pour exposer le portefeuille à ce risque jusqu'à un maximum de 110% de l'actif. Ils pourront également être utilisés dans le cadre de la gestion taux pour couvrir le portefeuille contre le risque de taux.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement : supérieure à 5 ans.

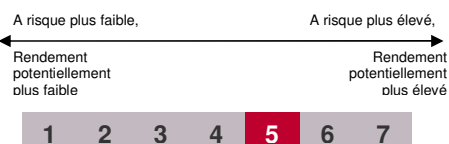
Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds ne peut pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf. article 12 du règlement du Fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet / smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez Inter Expansion-Fongepar au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Profil de risque et rendement



➤ La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

➤ Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE.

➤ La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque du fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés taux et/ou actions sur lesquels il est investi. Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Les dispositions en matière de souscriptions / rachats du fonds maître « **HGA ACTIONS PME-ETI** » dans lequel est investi votre fonds sont expliqués dans le paragraphe « III – Modalités de fonctionnement et de gestion » du prospectus du fonds maître « **HGA ACTIONS PME-ETI** ».

Frais

« Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation du fonds d'épargne salariale y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements ».

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	3,5 % (selon convention par entreprise)
Frais de sortie	Néant
Le pourcentage indiqué est le maximum pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi. Dans certains cas, l'investisseur peut payer moins. L'investisseur peut obtenir auprès de HUMANIS GESTION D'ACTIFS le montant effectif des frais d'entrée et de sortie.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,96 % (*)
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de surperformance	Néant

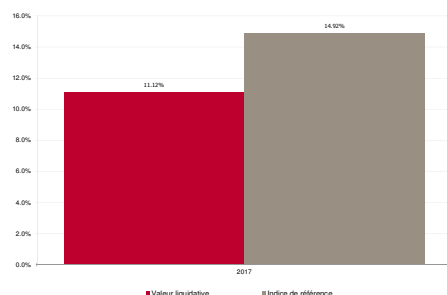
(*) Ce chiffre se fonde sur les frais de l'exercice précédent clos en décembre 2017. Ce chiffre peut varier d'un exercice à l'autre.

Les frais courants ne comprennent pas : les commissions de surperformance et les frais d'intermédiation excepté dans le cas de frais d'entrée et/ou de sortie payés par le fonds d'épargne salariale lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre véhicule de gestion collective.

Les frais de gestion de la Part A sont à la charge du Fonds.

Pour plus d'informations sur l'ensemble des frais, veuillez-vous référer aux articles 16 et 17 du règlement de ce fonds disponible sur le site www.epargne.humanis.com

Performances passées



AVERTISSEMENT : Le diagramme (à venir) ne constitue pas une indication fiable des performances future. Les performances sont affichées nettes des frais courants.

Date de création du FCPE : 27/11/2015

Le Fonds est nourricier du FIVG « **HGA ACTIONS PME-ETI** » depuis sa date de création.

Devise : Euro.

Informations pratiques

➤ **Dépositaire :** BNP Paribas Securities Services

➤ **Teneur de compte :** **INTER EXPANSION – FONGEPAR** (adresse postale pour toutes vos opérations: 46 rue Jules Méline - 53098 Laval Cedex 9), **AMUNDI TENUE DE COMPTES** et **NATIXIS INTEREPARGNE**.

➤ **Commissaire aux comptes :** PwC

➤ **Forme juridique :** FCPE Multi-Entreprises

➤ **Prospectus / rapport annuel / document semestriel / valeur liquidative / Information sur chaque part / Information sur le FCP maître « HGA ACTIONS PME-ETI » :** disponibles sur demande auprès d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS Service reporting – 141 rue Paul Vaillant Couturier 92246 Malakoff Cedex ou par email à l'adresse suivante : hga.reporting@humanis.com

➤ **Fiscalité :** Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du fonds peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès de votre conseiller fiscal.

➤ **Le conseil de surveillance est composé de la manière suivante :**

- 1 membre salarié porteur de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de l'entreprise ou du groupe, élu directement par les porteurs de parts, ou désigné par le ou les comités d'entreprises et/ou les comités centraux et/ou les comités de groupe, ou par les représentants des diverses organisations syndicales ;
- et 1 membre représentant l'entreprise ou le groupe, désigné par la direction de l'entreprise.

Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds, décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et donner son accord préalable aux modifications du règlement du fonds dans les cas prévus par ce dernier.

➤ La société de gestion exerce les droits de vote.

Ce FCPE n'est pas ouvert aux résidents des Etats-Unis d'Amérique (*US persons*)

➤ La responsabilité d'HUMANIS GESTION D'ACTIFS ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus du fonds.

Ce FCPE est agréé et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).
HUMANIS GESTION D'ACTIFS est agréée par la France et réglementée par l'AMF.
 Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au **30/03/2018**.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 91 DU 17 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2015 RELATIF À L'INSTAURATION
D'UN RÉGIME PROFESSIONNEL DE SANTÉ

NOR : ASET1950286M
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'entériner, dans le tableau des garanties, le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale en date du 25 août 2016.

Ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des détaillants en chaussure (CCN n° 3008 – IDCC 733).

Article 2

*Option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et option pratique tarifaire
maîtrisée – chirurgie obstétrique (OPTAM CO)*

Le tableau des garanties figurant à l'article 2 de l'avenant n° 86 du 11 avril 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 est remplacé par le tableau de garanties figurant en annexe du présent avenant.

Article 3

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 4

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5

Formalités de dépôt et de procédure

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAU DE GARANTIES

Attention : les prestations s'entendent sous déduction des prestations de la sécurité sociale sauf pour les forfaits optiques (en complément de la sécurité sociale)

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION NIVEAU 1	OPTION NIVEAU 2
Hospitalisation (*)			
Séjour conventionné ou non	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires OPTAM/OPTAM-CO (**) conventionnés	100 % BR	170 % BR	300 % BR
Honoraires non OPTAM/OPTAM-CO (**) conventionnés	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraires OPTAM/OPTAM-CO non conventionnés	100 % BR	170 % BR	300 % BR
Honoraires non OPTAM/OPTAM-CO non conventionnés	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière (hors maternité)	—	60 €/jour	80 €/jour
Lit accompagnant	30 €/jour	30 €/jour	30 €/jour
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Soins courants (*)			
Médecins adhérents au OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	180 % BR	250 % BR
Médecins non adhérents au OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	180 % BR	250 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité non OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie OPTAM/OPTAM-CO	100 % BR	170 % BR	250 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie non OPTAM/OPTAM-CO (**)	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie (*)			
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION NIVEAU 1	OPTION NIVEAU 2
Dentaire (*)			
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :			
– couronnes, bridges et inter de bridges	125 % BR	250 % BR	350 % BR
– couronnes sur implant			
– prothèses dentaires amovibles			
– réparations sur prothèses			
– Inlays-cores			
Implants refusés par la sécurité sociale	–	–	300 €
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % BR	250 % BR	350 % BR
Optique – 1 remboursement tous les 2 ans pour les adultes sauf évolution de la vision médicalement constatée (hors enfant mineur) (***)			
Forfaits exprimés en complément de la sécurité sociale			
Avec un maximum de 150 € pour la monture			
A. Verres simples foyer sphère – 6 à + 6 dioptries et cylindre < ou = 4 dioptries + monture	100 €	200 €	300 €
C. Verres simples foyer dont la sphère est hors zone de – 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à 4 dioptries ou multifocaux ou progressifs + monture	200 €	300 €	400 €
F. Verres multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries ou sphériques dont la sphère est hors zone de – 4 à + 4 dioptries pour adulte + monture	300 €	400 €	500 €
Verres mixtes A et C, A et F ou C et F + monture	$(A + C)/2$ ou $(A + F)/2$ ou $(C + F)/2$	$(A + C)/2$ ou $(A + F)/2$ ou $(C + F)/2$	$(A + C)/2$ ou $(A + F)/2$ ou $(C + F)/2$
Lentilles acceptée par la sécurité sociale ou non par an	100 € avec un minimum de 100 % BR	200 € avec un minimum de 100 % BR	300 € avec un minimum de 100 % BR
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux par an)	–	–	500 €
Maternité			
Forfait maternité/adoption	100 €	300 €	450 €
Chambre particulière	60 € par jour	80 € par jour	80 € par jour

	BASE OBLIGATOIRE	OPTION NIVEAU 1	OPTION NIVEAU 2
Autres (*)			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant		Jusqu'à 2 séances par an limitées à 30 € par séance	Jusqu'à 4 séances par an limitées à 40 € par séance
Pharmacie prescrite non remboursée y compris moyens contraceptifs, sevrage tabagique, ostéodensitométrie	–	30 € par an	50 € par an
Cure thermales acceptée par la sécurité sociale	–	100 % BR	300 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	250 € par prothèse	300 € par prothèse
<p>FR : frais réels.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>PMSS : montant en vigueur de 3 170 € au 1^{er} janvier 2015.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés).</p> <p>(*) remboursements limités aux dépenses engagées et effectués dans le respect des contrats responsables.</p> <p>(**) L'« OPTAM/OPTAM-CO » remplace, à compter du 1^{er} janvier 2017, le CAS. Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/OPTAM-CO.</p> <p>(***) L'équipement optique (verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée.</p> <p>Cette limitation n'est pas applicable pour les enfants mineurs qui bénéficient d'un équipement tous les ans.</p>			

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DU COMMERCE À DISTANCE

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2018
RELATIF AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1950275M
IDCC : 2198

Entre :

UPECAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

USN VAD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle et notamment la priorité donnée par la branche à la formation par la voie de l'alternance pour intégrer les jeunes dans la profession.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des jeunes et demandeurs d'emploi aux besoins en qualifications et compétences des entreprises.

En conséquence, les signataires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3.1 de l'accord de branche du 6 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle, concernant les contrats de professionnalisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de favoriser ce dispositif, les parties décident :

- 3.1. De fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation :
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
 - lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée des actions d'évaluation (heures d'examens), d'accompagnement (ex : réunions salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l'emploi etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % :

- de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée. »

Les autres dispositions de l'article 3 (3.2 à 3.7) restent inchangées.

Article 2

Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux demandes de prises en charge de contrats de professionnalisation à partir du 1^{er} septembre 2018.

Article 3

Dépôt. – Extension

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

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 16 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – **COUTURE PARISIENNE**

ACCORD DU 17 JUILLET 2018
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL

NOR : ASET1950267M
IDCC : 303

Entre :

CSHC,

D'une part, et

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du second semestre 2018 et des perspectives pour 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

THÈME	PÉRIODE DE NÉGOCIATION
Institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	1 ^{er} semestre 2018
Négociation des salaires	1 ^{er} semestre 2018
Prime de collection	1 ^{er} semestre 2018
Négociation en vue d'intégrer des nouvelles branches professionnelles	2 ^e semestre 2018
Actualisation de la convention collective	2 ^e semestre 2018
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	2 ^e semestre 2018
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 ^e semestre 2018
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 ^e semestre 2018

THÈME	PÉRIODE DE NÉGOCIATION
Prime pour travaux dangereux et insalubres	2 ^e semestre 2018
Contrats courts	2 ^e semestre 2018
Négociation des rémunérations minimales garanties	1 ^{er} semestre 2019
Négociation de la revalorisation de la prime de collection	1 ^{er} semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Courant 2019
Formation professionnelle	Courant 2019
Mise à jour des classifications	Courant 2019

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

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

AVENANT N° 15 DU 20 DÉCEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950268M

IDCC : 2717

Entre :

SYNPASE ;

FICAM,

D'une part, et

CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément au titre X de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent mettre en conformité le texte de la convention pour prendre en considération les dispositions des articles L. 2253-1 à 3 du code du travail tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le titre I^{er} du présent avenant vise à intégrer les blocs de compétences de la branche dans la convention collective et à rappeler l'articulation des dispositions des accords de branche et d'entreprises.

À cet égard, la branche se fixe comme objectif la mise en place d'un accord de méthode comprenant un calendrier de négociation des thèmes restant à discuter.

Le titre II du présent avenant vise à réviser certaines dispositions de la convention collective dans sa rédaction telle qu'issue de ses avenants successifs.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de ce qui suit :

TITRE I^{ER}

AJOUT DES BLOCS DE COMPÉTENCES DE LA BRANCHE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

Est rajouté dans le préambule du titre III de la convention collective intitulé « Dialogue social » le texte suivant :

« Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle doit en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes (bloc 1) :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, notamment la définition des heures supplémentaires et des niveaux de majorations afférents, l'amplitude et la durée du travail, la définition du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
6. Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux autres articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail ;
7. Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

Dans les 11 matières énumérées ci-dessus, les accords d'entreprises concluent antérieurement ou postérieurement ne peuvent apporter des stipulations différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, la branche peut également définir les garanties applicables aux salariés dans les matières suivantes (bloc 2) :

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.

Dans les 4 matières énumérées ci-dessus, les accords d'entreprises concluent postérieurement ne peuvent apporter des stipulations différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

Tous les autres thèmes, considérés comme un troisième bloc, relèvent des accords d'entreprise seuls, lesquelles entreprises peuvent négocier librement sous réserve du respect des dispositions légales.

TITRE II

MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1° Indemnité de licenciement

Dans l'article 4.1.3 intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée », la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, auparavant de 2 ans, est abaissée à 8 mois, conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

2° Événements familiaux

Il est rajouté à l'article 6.4 du titre VI de la convention collective, dans le tableau des congés pour événements familiaux, le droit à 2 jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail.

3° Don de jours de repos

Il est inséré dans le titre VI de la convention collective relatif aux congés et absence un article 6.6 intitulé « Don de jours de repos » et rédigé comme suit :

« 6.6. Don de jours de repos

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (congés payés, RTT, jours de récupération, etc.), qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise considéré comme un « proche aidant » ou assumant la charge d'un enfant gravement malade.

Cependant, s'agissant de jours de congés payés annuels, le salarié ne pourra renoncer qu'à ses jours de congés au-delà du 24^e jour ouvrable.

Est considéré « proche aidant » un salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour ce salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Est ici considéré comme gravement malade un enfant âgé de moins de 20 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1).

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. »

Entrée en vigueur et durée du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 2 DU 4 DÉCEMBRE 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950269M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Article 13 des clauses communes

Salaires

Les alinéas C et E tels que mentionnés dans la convention collective révisée le 6 juin 2018 sont annulés et remplacés par le texte ci-après :

« C. – Tout salarié dont le temps de travail effectif quotidien sera au moins égal à 6 heures aura droit à une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. trav. art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement prennent sur l'accord de branche (cf. trav. art. L. 3121-17).

E. – En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des Ouvriers. »

2. Article 19 des clauses communes

Délai. – Congé. – Cessation du contrat de travail

L'alinéa E – indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par le texte ci-dessous :

« E. – Indemnité de départ à la retraite

Le préavis à respecter par le salarié lorsqu'il s'agit d'une demande de départ à la retraite est :

- 1 mois si l'ancienneté de services continus est inférieure à 2 ans et 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, pour les ouvriers et les employés. Pour les autres catégories de personnel, il est fixé par les avenants catégoriels.

L'indemnité pour les ouvriers, employés, TAM, Ingénieurs et cadres est fixée à :

À partir de 5 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire ;

À partir de 10 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire ;

À partir de 15 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire ;

À partir de 20 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire ;

À partir de 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire ;

À partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà, l'indemnité sera plafonnée à 6 mois de salaire. Ces tranches ne sont pas cumulatives.

L'indemnité de départ à la retraite n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite générale et complémentaire le cas échéant. »

3. Article 27 des clauses communes

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un alinéa 6 est ajouté au présent article, comme suit :

Les heures indemnisées au titre des jours fériés (art. 23), des congés pour événement de famille (art. 24), de la récupération (art. 27) ne seront pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

4. Accord national du 21 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail

Il est précisé que l'article 2.6 de cet accord, relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires, est annulé et remplacé par l'article 27 des clauses communes.

5. Avenant techniciens et agents de maîtrise

Il est introduit un article 4 *bis* « Congé de maternité », rédigé comme suit :

« Article 4 *bis*

Congé de maternité

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au paragraphe 1 et 2 de l'article 4. »

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second non signé en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 9-B DU 4 DÉCEMBRE 2018

RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

NOR : ASET1950271M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des ordonnances publiées le 22 septembre 2017, relative à la pénibilité et à la sécurisation des relations de travail, article 9, *JO* du 23 septembre 2017, le contrat de génération a été supprimé.

Par conséquent, le présent avenant signé le 2 décembre 2009 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour une durée déterminée de 3 ans, se trouve abrogé.

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second non signé en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 59 DU 22 NOVEMBRE 2018
À L'AVENANT N° 55 DU 27 JUILLET 2016 RELATIF À LA PROGRAMMATION
DES TRAVAUX POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950264M
IDCC : 2149

Entre :
SNAD ;
SNEFiD,

D'une part, et
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FNT CGT-FO,

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

PRÉAMBULE

Le secteur du déchet est marqué par une évolution constante afin de s'adapter aux exigences réglementaires et aux attentes des clients, dans un secteur devenu hautement concurrentiel.

L'évolution des modes de collecte des déchets liée à la mécanisation et au développement des points d'apport volontaire ; la modernisation des centres de tri ; l'augmentation du tri à la source, sont autant de facteurs de transformation, que la profession doit intégrer.

Ces évolutions du secteur impactent nécessairement l'organisation du travail et plus généralement les métiers de la branche. C'est dans ce contexte de transformation, qu'il apparaît aujourd'hui indispensable de faire évoluer la convention collective des activités du déchet afin d'asseoir un statut social reflétant les nouvelles spécificités de la Profession et des métiers, et adapté aux évolutions des métiers du secteur.

Cette évolution doit se faire progressivement et les partenaires sociaux se sont réunis, dès 2017, afin d'initier des négociations ayant pour objet d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet aux évolutions législatives et réglementaires.

Ces négociations n'ont toutefois pas toutes abouti et les parties conviennent de la nécessité de définir ensemble les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année 2019 afin d'avancer sur les thématiques importantes dans le cadre de l'évolution de la convention collective.

Cette programmation s'inscrit dans le cadre de l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016.

Le présent accord a pour objet de définir notamment :

- Les thématiques qui seront abordées ;
- Le déroulement et le calendrier de négociation ;
- Les principes de la négociation.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des engagements suivants :

Article 1^{er}

Cadre des négociations

Les négociations se déroulent dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord relatif à la négociation de branche dans les activités du déchet du 27 juillet 2016.

Article 2

Thèmes de négociation

Au cours du 3^e trimestre 2018, les parties sont convenues d'inventorier ensemble les thèmes de négociation.

Ces thèmes issus de ces concertations sont les suivants :

- mise à jour de la convention collective à droit constant ;
- accord de branche relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public (annexe V) ;
- aménagement des fins de carrière ;
- condition de versement du treizième mois ;
- certificats de qualification professionnelle (CQP) et incidences sur la grille de classification professionnelle ;
- égalité professionnelle ;
- salaires.

Article 3

Déroulement des réunions

L'ouverture des négociations de chacun des thèmes, objets des présentes, donnera lieu à une première réunion destinée à dresser un état :

- de la réglementation applicable ;
- des échanges passés, et, des positions des parties ;
- des travaux précédemment réalisés.

Au terme de chaque période de négociation, un projet d'avenant à la convention collective des activités du déchet sera établi et proposé à la signature des organisations syndicales.

Si aucun accord n'a pu être conclu, un compte rendu est établi. Il consigne :

- le calendrier des négociations ;
- les informations et documents remis ;
- les propositions du collège salarié et de la délégation patronale.

Article 4

Groupe de travail

En application de l'article 4 de l'accord relatif à la négociation de branche du 27 juillet 2016, des groupes de travail sont mis en place ; les parties s'engagent à ce que les membres de ces groupes de travail soient composés des mêmes représentants pour l'ensemble de l'année 2019, désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Article 5

Recherche de consensus et règlement amiable de tout litige

Les parties s'engagent à respecter les dispositions du présent accord. Elles souhaitent que l'application de cet accord se déroule dans un esprit de loyauté et de respect de chacun des acteurs.

Article 6

Calendrier 2019

THÈMES	JANV.	FÉV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL.	AOÛT	SEPT	OCT.	NOV.	DÉC.	JANV.	FÉV.
Mise à jour de la CCN à droit constant	X	X	X											
Annexe V	X	X	X	X										
Aménagement des fins de carrière			X	X	X	X	X	X	X					
Cert. qualif. pro./ Incidences grille classification				X	X	X	X							
Conditions de versement du 13 ^e mois							X	X	X	X	X			
Égalité professionnelle									X	X	X			
Salaires										X	X	X		

Article 7

Durée

Les présentes dispositions sont conclues pour une durée déterminée couvrant la durée des négociations prévues à l'article 2. Elles cesseront de produire tout effet à l'épuisement des négociations visées à l'article 2.

Elles entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 8

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires ont considéré le cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés et estimé que les salariés de ces entreprises devaient pouvoir bénéficier de l'application du présent accord dans les mêmes conditions, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans les conditions définies à l'article L. 2231-5-1.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ANNEXE 4
RELATIVE AU STATUT DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

NOR : ASET1950291M
IDCC : 2121

Entre :

SNE,

D'une part, et

CFDT livre ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

CFE-CGC COM ;

SPEELD CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont fait le constat, suite à la saisine à plusieurs reprises de la commission de conciliation et de la commission d'interprétation de la branche de l'édition, des difficultés d'interprétation de l'annexe IV relatives aux travailleurs à domicile.

Dans ce contexte, les parties au présent accord ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, signée le 25 septembre 2006.

Cette initiative partagée repose sur un objectif prioritaire de sécurisation du statut, de l'emploi et du parcours professionnel des travailleurs à domicile dans le secteur de l'édition.

Il est question d'anticiper et de prendre en compte la situation des travailleurs à domicile dans un secteur de l'édition qui s'adapte aux évolutions de son marché et aux transformations des métiers, notamment du fait des évolutions digitales. Dans ce contexte, la clarification du statut des TAD, poursuit le double objectif de pérennisation de l'emploi des TAD et de valorisation de leur parcours professionnel.

Sur ces bases, un groupe de travail dédié à la sécurisation du statut des TAD, et à son suivi, a été constitué. Composé d'une délégation patronale auprès du SNE et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, il s'est réuni régulièrement du mois d'octobre 2017 au mois d'octobre 2018.

Les parties sont convenues de recourir aux présentes dispositions dans un cadre à durée déterminée. Il appartiendra aux entreprises du secteur de l'édition, sur cette période, d'appliquer les nouvelles dispositions au sein de leurs organisations propres. Cette période permettra ainsi au SNE et aux organisations syndicales de mesurer l'efficacité et les bénéfices attendus des nouvelles dispositions.

Les parties conviennent de dresser le bilan à l'issue de la durée d'application du présent accord et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires pour l'adapter et le rendre pérenne.

L'ensemble des dispositions ci-après viennent se substituer intégralement aux dispositions de l'annexe IV précitée, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord. Concernant les dispositions prioritaires au niveau de la branche, il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux travailleurs à domicile.

Article 1^{er}

Champ d'application

1° Le correcteur qui effectue, à son domicile, la vérification typographique d'épreuves et assure le respect des règles de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 7412-1 et suivants du code du travail.

2° Le lecteur-correcteur réalise un travail de préparation de copie en garantissant la cohérence et le sens des textes, ainsi que la qualité de la correction orthographique et typographique des ouvrages qui lui sont confiés. Il effectue une lecture critique des manuscrits/supports, la préparation de texte pour la composition, et contribue à la mise au point de manuscrits.

3° Le travailleur à domicile autre que le correcteur est classé employé, technicien ou cadre selon les critères définis aux classifications de la présente convention (annexes I et II).

Les parties souhaitent rappeler que les correcteurs et lecteurs-correcteurs bénéficient du statut de travailleurs à domicile.

4° Les travailleurs à domicile sont salariés et sont identifiés par l'ajout de la lettre « D » à l'échelon de leur classification sur les bulletins de salaire, ainsi que sur les déclarations de retraite et de prévoyance.

Article 2

Conditions de travail

Les travailleurs à domicile, qui acceptent des maisons d'édition des travaux déterminés, organisent librement leur travail à l'intérieur des délais qui leur sont impartis pour la remise des travaux, dans les limites fixées par les lois et règlements, ainsi que les dispositions de la présente convention.

Les dispositions applicables notamment en matière de durée du travail (jours fériés et repos dominical) sont celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Les travailleurs à domicile peuvent être attachés à une ou plusieurs sociétés d'édition, sous réserve de l'existence d'une clause d'exclusivité.

Article 3

Rémunération forfaitaire

Les parties rappellent, que conformément à l'article L. 7412-1 du code du travail, un travailleur à domicile est, par nature, une personne qui perçoit une rémunération forfaitaire.

Cette rémunération forfaitaire est fixée comme suit :

3.1. Pour les correcteurs

Le correcteur à domicile, tel qu'il est défini à l'article 1^{er}, est rémunéré sur la base de 12 000 signes à l'heure pour la lecture avec copie et de 15 000 signes à l'heure pour la lecture sans copie pour les travaux courants, et au nombre d'heures déclaré en conscience pour les autres travaux. Sa classification est celle du correcteur à l'annexe I des employés ; le tarif horaire minimal est égal au salaire de la catégorie E9 divisé par 152. Ce tarif suivra les mêmes augmentations en pourcentage que le barème de la convention collective nationale de l'édition, et il ne pourra en aucun cas être inférieur au barème en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

3.2. Pour les lecteurs-correcteurs

Le lecteur-correcteur tel que défini à l'article 1^{er} est rémunéré sur la base du nombre d'heures déclaré en conscience.

3.3. Pour les travailleurs à domicile, autres que les correcteurs

Pour les travailleurs à domicile autres que les correcteurs, la rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel garanti aux annexes I et II de la présente convention, au prorata du nombre d'heures effectuées selon le volume de travail confié dans le mois, et sous réserve des barèmes en vigueur dans l'entreprise pour un emploi de même niveau.

La nature des travaux confiés au TAD sera précisée sur le bon de commande.

3.4. Supplément de traitement

Tous les travailleurs à domicile perçoivent, en sus de leur rémunération, un supplément de traitement mensuel équivalant à 8,33 % de ladite rémunération.

3.5. Congés payés forfaitisés

Le salaire convenu est majoré de 10 % au titre de l'indemnité pour congés payés.

3.6. Lissage de la rémunération

La rémunération des travailleurs à domicile est, par principe, versée chaque mois en fonction du travail exécuté par ce dernier le mois donné.

C'est dans ce cadre et afin de participer à la sécurisation du statut des travailleurs à domicile que les parties sont convenues d'encourager les entreprises relevant du champ d'application du présent accord à examiner toute demande d'un TAD visant à organiser une forme de lissage de la rémunération. Ce lissage pourra être décidé d'un commun accord, de préférence lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur à domicile dispose d'au moins huit bulletins de salaire sur les 12 derniers mois calendaires chez le même employeur ;
- un volume horaire minimum de 500 heures, évalué sur l'année à venir ;
- à la demande du TAD, avec l'accord de la maison d'édition, pour sa mise en place et son renouvellement d'une année sur l'autre ;
- le montant de la rémunération lissée est fixé d'un commun accord au minimum à hauteur de 85 % du volume d'activité prévu dans la clause évaluative d'activité.

Il est rappelé qu'en aucun cas, les travailleurs à domicile ne doivent faire l'avance des cotisations patronales.

Article 4

Contrat de travail : conclusion, exécution et rupture

Le contrat de travail d'un travailleur à domicile est à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Sauf clause d'exclusivité qui ne peut résulter que d'une activité équivalant à un temps complet, un travailleur à domicile peut exercer son activité pour plusieurs employeurs. Il est alors multi-employeurs.

Tout contrat d'un travailleur à domicile, quelle qu'en soit la nature, doit donner lieu à l'établissement d'un écrit qui doit préciser les différentes conditions d'exécution qui s'y rattachent.

Le calcul de la durée du travail est effectué sur la base convenue avec le salarié au moment où les travaux lui sont confiés, en respectant les dispositions conventionnelles et éventuels accords d'entreprise concernant les temps d'exécution.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 3171-4 du code du travail et les décrets D. 3171-1 à D. 3171-17 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

4.1. Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il sera réputé conclu pour une durée indéterminée et pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Le contrat de travail à durée déterminée doit par ailleurs indiquer :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ou de la personne remplacée ;
- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- l'évaluation du volume d'activité sur la durée du contrat à durée déterminée ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Seuls les contrats comportant un terme fixé avec précision dès leur conclusion peuvent être renouvelés. Le renouvellement est possible deux fois, pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue pour le type de contrat initialement conclu. L'employeur doit justifier à la date de conclusion et de renouvellement d'un motif légitime de recours à un contrat à durée déterminée.

Si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du terme d'un contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Ces règles correspondent à la législation et aux accords de branche en vigueur à la date de signature du présent texte et sont en conséquence susceptibles d'évoluer.

4.2. Contrat à durée indéterminée

4.2.1. Période d'essai

La période d'essai des travailleurs à domicile est fonction de la classification qui leur est attribuée et ce conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

4.2.2. Entretien annuel et clause d'évaluation d'activité

Conformément aux dispositions légales, le travailleur à domicile est rémunéré à la tâche, dans les conditions définies à l'article 3 du présent accord.

Le contrat à durée indéterminée comporte obligatoirement une clause d'évaluation du niveau d'activité prévisionnelle écrite qui doit être réexaminée chaque année au cours d'un entretien annuel.

Pour tenir compte de la fluctuation d'activité inhérente au secteur de l'Édition et de la nécessité de sécuriser les conditions d'emploi des travailleurs à domicile, les parties conviennent d'appliquer la clause d'évaluation annuelle comme suit.

Mise en place de l'entretien annuel

Afin de permettre un suivi régulier de l'activité et de la rémunération des travailleurs à domicile, chaque travailleur à domicile bénéficie d'un entretien annuel, physique ou téléphonique ou en visioconférence lequel constitue un moment d'échanges privilégié entre lui et son employeur ou son représentant au sein de la maison d'édition avec laquelle il collabore. Cet entretien s'articule autour de deux axes principaux :

- le bilan de l'année écoulée et les perspectives pour l'année à venir – Partie 1 « Activité du TAD » ;
- l'accompagnement professionnel et développement des compétences, évolution professionnelle partie 2 « Accompagnement et développement des compétences ».

Le présent entretien s'inscrit – pour sa partie 2 – dans le cadre des dispositions légales relatives à l'entretien professionnel et s'y substitue de plein droit avec un rythme annuel. Au-delà d'un partage d'informations sur les activités de l'entreprise et sur l'évaluation du volume de travail (partie 1), l'entretien annuel TAD favorise des discussions orientées « perspectives d'évolution professionnelle » pour le TAD, et formation professionnelle (partie 2).

Cet entretien annuel sera mené par l'employeur lui-même ou par son représentant qui aura reçu préalablement à cet entretien, la déclaration annuelle d'activité du travailleur à domicile.

Le temps passé à l'entretien annuel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré à ce titre. Les frais de transport pour se rendre à l'entretien annuel sont pris en charge par l'employeur sur la base des procédures et barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Une partie de cet entretien est dédiée à la clause d'évaluation prévisible du TAD. À ce titre, devront notamment être traités au cours de l'entretien :

- l'évolution de l'activité du travailleur à domicile :
 - le bilan du volume de l'activité du travailleur à domicile les 12 derniers mois comparé au volume de la clause évaluative de l'année écoulée ;
 - l'évaluation du volume de l'activité pour les 12 prochains mois et l'établissement de la clause évaluative pour la même année ;
- la formation, dans le cadre de la partie de l'entretien relative à l'accompagnement professionnel et développement des compétences.

Le SNE met à disposition un modèle de support d'entretien.

Clause d'évaluation

La clause d'évaluation d'activité fixe un volume d'activité prévisionnel annuel du travailleur à domicile. Pour sa mise en place et en l'absence de disposition contractuelle existante, elle est calculée sur la base de la moyenne des 24 derniers mois.

Chaque année, le travailleur à domicile et son employeur ou son représentant font un bilan de l'application de la clause d'évaluation d'activité prévisionnelle.

Il s'agit d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les 12 derniers mois (année N – 1) correspond au volume d'activité prévu dans la clause d'évaluation fixée en début d'exercice. Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les 12 prochains mois (année N).

Afin d'atténuer les possibles effets négatifs de la variation d'activité pour le travailleur à domicile, les signataires du présent accord mettent en place des seuils de variation d'activité, emportant chacun des conséquences différentes.

Ce dispositif vise à offrir au travailleur à domicile une sécurisation de la collaboration, à travers une garantie de suivi régulier des rémunérations.

Les modalités de contrôle et de suivi de la variabilité de l'activité du travailleur à domicile visent à offrir des garanties particulières aux travailleurs à domicile, en fonction de l'évolution réelle de sa collaboration comparée au volume d'activité proposé sur l'année par l'employeur. Le présent accord fixe donc des garanties particulières, dans l'hypothèse d'une baisse d'activité au-delà de 15 % :

1. Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, se situe entre 15 % et 30 % en dessous du volume de collaboration estimé (dernière clause évaluative d'activité).

Dans cette hypothèse, la baisse constatée du volume d'activité (par rapport à la clause évaluative d'activité) et justifiée par des motifs objectifs, ouvre droit, au bénéfice du travailleur à domicile, à une compensation, correspondant, d'un commun accord :

- soit à l'indemnisation (rémunération + 8,33 % + congés payés) pour la fraction constatée entre 15 % et 30 %, soit au report des heures non effectuées sur l'année suivante.

2. Le volume d'activité réelle, au terme de l'année considérée, est en baisse d'au moins 30 % par rapport au volume de collaboration estimé (clause évaluative d'activité).

Dans cette hypothèse, la baisse constatée du volume d'activité sera traitée comme une modification du contrat de travail qui ouvre droit cumulativement :

- à l'une des compensations décrites au paragraphe 1 ci-dessus, dans les conditions prévues par ce paragraphe ;
- à la possibilité de se prévaloir d'une modification de son contrat de travail avec les conséquences juridiques qui y sont attachées (notamment au titre de la rupture et de l'indemnisation).

Ainsi, au-delà de 30 % de diminution annuelle d'activité deux options peuvent être envisagées :

- option 1 : si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, le salarié peut refuser la modification de son niveau d'activité. Dans ces conditions, des discussions s'engagent dans le cadre d'une procédure de rupture du contrat de travail.

Le niveau d'indemnisation est pris en compte dans le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Il est précisé que, le travailleur à domicile dispose de la faculté de solliciter un nouvel entretien avec l'encadrement ou une personne du service des ressources humaines, avec la possibilité de se faire assister (par un autre salarié ou un représentant du personnel de l'entreprise).

Au cours de ce deuxième entretien, les conséquences de la forte diminution d'activité seront plus précisément abordées.

- option 2 : si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, mais que le TAD accepte la baisse de son activité, alors cette baisse ouvre droit à une indemnité correspondant à la baisse réelle d'activité constatée au-delà de 15 %.

Dans le dernier cas, le travailleur à domicile et l'employeur se mettent d'accord au cours de l'entretien annuel (dont les règles sont fixées ci-après) sur un nouveau volume d'activité prévisionnelle pour l'année à venir. Le support d'entretien dans lequel figurera la nouvelle clause d'évaluation d'activité vaudra avenant au contrat de travail.

Le travailleur à domicile peut alerter son employeur à tout moment d'une baisse de son activité, sans attendre l'échéance du prochain entretien annuel.

3. Le volume d'activité réelle, apprécié sur deux exercices consécutifs, est en baisse d'au moins 30 % en dessous du volume de collaboration estimé (clause évaluative d'activité).

Dans cette configuration, au terme de deux exercices, le travailleur à domicile pourra se prévaloir des conséquences induites par la modification de son contrat de travail, justifiée par des motifs objectifs.

Le travailleur à domicile ne pourra se prévaloir du dispositif décrit aux paragraphes 1 à 3 ci-dessus que sous réserve de respect des conditions suivantes :

- absence de refus d'un ou plusieurs projets proposés à hauteur de la baisse d'activité constatée ;
- présence à l'entretien annuel/entretien par téléphone ;
- communication de la déclaration annuelle d'activité selon les conditions décrites ci-dessous.

Déclaration annuelle d'activité

La formalisation de la clause évaluative d'activité est conditionnée à la délivrance d'une déclaration d'activité salariée multi-employeurs pour l'année écoulée.

La déclaration d'activité permettra à l'employeur de mesurer le degré de disponibilité du travailleur à domicile. Pour le TAD, elle permettra d'éviter une cotisation indue en cas d'employeurs multiples.

Cette déclaration devra être remise à chaque employeur du travailleur à domicile dès le mois de janvier suivant l'exercice écoulé. Elle indique le volume d'heures effectué chez l'employeur ou chez chacun de ses employeurs versus le nombre d'heures global effectué.

Un modèle de déclaration annuelle d'activité figure en annexe du présent accord.

4.2.3. Bon de commande, durée ou quantité prévisible du travail donnée, refus de prendre des travaux

En sus du contrat d'engagement, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 7413-3 du code du travail la société d'édition établira, lors de la remise de chaque travail au travailleur à domicile, un bon de commande en deux exemplaires précisant notamment le nom et l'adresse de la société d'édition, ainsi que la nature du travail demandé, la date de livraison et le temps d'exécution prévisible en fonction du volume de la commande. Le bon de commande doit aussi faire apparaître le montant de la rémunération correspondante, qui ne peut être inférieur à la garantie minimale de la grille des salaires conventionnels pour le niveau de classification du travailleur à domicile. Un exemplaire de ce bon de commande est donné au travailleur à domicile lors de la remise du travail à effectuer.

De même, au jour dit, est remis au travailleur à domicile un document attestant de la remise effective du travail exécuté.

Lorsqu'un travailleur à domicile ne peut temporairement prendre les travaux qu'une société d'édition lui confie de manière régulière, il doit en informer cette dernière par écrit. Les raisons pour lesquelles un travailleur à domicile est en droit de refuser un travail sont les suivantes : travail chez un autre employeur, nécessités familiales impératives, enseignement universitaire, congés payés, maladie, accident du travail, formation. Cette impossibilité doit être formalisée par écrit.

4.2.4. Fin du contrat

Préavis

En cas de démission ou de licenciement, le préavis réciproque est celui qui correspond aux dispositions de la convention collective nationale de l'édition, en fonction de la catégorie et du niveau de classification du travailleur à domicile.

L'indemnité compensatrice afférente au préavis se calcule sur la base de la moyenne des rémunérations versées au cours des 3 ou 12 derniers mois effectivement travaillés précédant la notification de la rupture, suivant le mode de calcul le plus favorable.

Indemnité de licenciement

Statut TAD employé

Après 6 mois d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs relevant du statut employé ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise pendant les 10 premières années ;
- 0,4 mois de salaire par année de présence à compter de la onzième année.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à 12 mois de salaire brut.

Statut TAD technicien/cadre

Après 8 mois d'ancienneté pour une même entreprise, les travailleurs à domicile relevant du statut Technicien/Cadre ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à 12 mois de salaire brut.

Calcul de l'ancienneté et du salaire de référence

Pour le calcul de l'ancienneté et du salaire de référence :

- l'ancienneté du travailleur à domicile est décomptée dès le premier jour d'entrée dans l'entreprise ;
- chaque année de présence vaut pour 1 année d'ancienneté ;
- il est procédé à la moyenne la plus favorable entre les 12 et les 24 mois derniers mois calendaires ;
- dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération au-delà de 15 %, un montant équivalent à la valorisation de cette baisse est intégré au mode de calcul du salaire de référence, en sus de la moyenne des 12 et 24 derniers mois calendaires ;
- l'assiette de calcul, pour chaque année d'ancienneté considérée, est calculée selon le régime applicable au travail à temps partiel.

Entrée en vigueur

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, de calcul de l'ancienneté et du salaire de référence ci-dessus s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2020, cette date correspondant à l'échéance de la première année complète couverte par la clause évaluative d'activité, telle que définie à l'article 4.2.2 du présent accord, suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2019, la détermination de l'ancienneté et des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, s'effectueront sur la base la rédaction de l'annexe IV (signée le 25 septembre 2006) applicable au jour de la signature du présent accord.

Départ en retraite et mise à la retraite

La cessation d'activité des travailleurs à domicile appelés à bénéficier d'une pension retraite intervient dans les conditions suivantes :

- chacune des parties doit prévenir par écrit l'autre dans les délais suivants :
 - 1 mois s'il a entre 6 mois et 2 ans de présence dans l'entreprise ;
 - 2 mois s'il a au moins 2 ans de présence dans l'entreprise ;

- l'entreprise verse au travailleur à domicile une indemnité égale à 3 mois de salaire. Cette indemnité est portée à 4 mois de salaire lorsque le travailleur à domicile a 20 ans révolus de présence dans l'entreprise.

En toute hypothèse, l'indemnité de départ ou de mise en retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 5

Prévoyance et retraite complémentaires, maladie

Dans le domaine de la prévoyance et de la retraite complémentaires les travailleurs à domicile bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale de l'édition correspondant aux dispositions propres à la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

En matière de mutuelle, les dispositions applicables aux travailleurs à domicile sont celles applicables dans l'entreprise. Les travailleurs à domicile n'auront pas à faire l'avance des cotisations patronales.

En cas de maladie ou d'accident, le salaire du travailleur à domicile est maintenu sous déduction des IJSS et sous conditions :

- de justifier d'une ancienneté minimale de 1 an en cas de maladie, de 6 mois en cas d'accident du travail ;
- de justifier de 3 bulletins de salaire sur les 12 derniers mois précédant l'arrêt maladie.

Le maintien de salaire n'est pas dû en l'absence de perception des IJSS.

Le travailleur à domicile multi-employeurs, devra par ailleurs informer chacun de ses employeurs en lui adressant une copie de son arrêt de travail. Chaque employeur établira une attestation de salaire.

Le salaire servant de base de calcul pour le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident est la moyenne des 12 derniers mois calendaires.

Article 6

Frais d'atelier, frais de déplacement, temps passé en réunion

Les parties rappellent que les frais d'atelier correspondent aux frais exposés par les travailleurs à domicile pour les besoins de leur activité professionnelle. Il s'agit notamment du loyer de leur local de travail, de l'éclairage ou encore du chauffage de ce local.

Pour tous travaux à domicile, il est attribué par heure de travail 7 % de frais d'atelier professionnels calculés sur la base du salaire minimum mensuel de la catégorie E9 divisé par 152 (ou sur la base du salaire minimum annuel de la catégorie E9 divisé par 13 fois 152), majoré de 8,33 %.

Si les travaux confiés par l'éditeur au travailleur à domicile nécessitent l'utilisation de logiciels spécialisés (hors bureautique standard) dont le travailleur à domicile doit faire l'acquisition, ou si les travaux confiés nécessitent l'achat de matériels graphiques, et dans la mesure où l'éditeur ne fournit pas ces éléments pour l'exécution du travail demandé, le coût supporté par le travailleur à domicile donne lieu à une majoration des frais d'atelier au titre des frais informatiques. Le pourcentage effectif de frais professionnels doit dans ce cas figurer au contrat après évaluation des frais ramenés à l'heure en tenant compte d'un amortissement sur 3 ans.

Frais de déplacement

La prime de transport doit être versée à raison de 1/25 de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour la remise ou pour la livraison du travail achevé.

Lorsque la société d'édition assure la remise du travail et le fait prendre une fois qu'il est achevé, la prime de transport n'est pas due.

Les frais de déplacement du travailleur à domicile sont pris en charge conformément aux barèmes et règles internes en vigueur dans les maisons d'édition.

N'est pas considéré comme temps de travail effectif le temps passé dans les transports, le temps de transport ne donnera donc pas lieu à rémunération.

Temps passé en réunion

Le temps passé en entretien annuel est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Toutes les autres demandes sont renvoyées à la pratique des entreprises.

Autres frais

Les frais d'impression et les frais d'envois postaux sont remboursés au travailleur à domicile sur présentation de justificatifs.

Article 7

Droits collectifs

Le libre exercice du droit syndical est garanti aux travailleurs à domicile dans les conditions du présent texte.

Les dispositions générales relatives au droit syndical et à la représentation du personnel dans l'entreprise sont applicables aux travailleurs à domicile.

Le travailleur à domicile qui exerce une activité salariée dans plusieurs entreprises peut être électeur indifféremment dans chacune d'elles, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans l'année.

Un travailleur à domicile ne peut se porter candidat que dans une seule entreprise, selon son choix.

Tout travailleur à domicile peut être désigné par une organisation syndicale représentative en qualité de délégué syndical ou de représentant syndical au comité d'entreprise, sous réserve des conditions d'ancienneté requises pour être désigné.

Pour exercer leurs différents mandats, les travailleurs à domicile bénéficient des crédits d'heures légaux ou conventionnels applicables aux élus, aux délégués et représentants syndicaux. Les heures de délégation, ainsi que les heures correspondant aux réunions convoquées par l'employeur, sont rémunérées aux travailleurs à domicile, en sus de la rémunération de leurs heures de travail, sur la base du taux horaire qui leur est applicable, hors frais d'atelier et sans majoration.

Dans ce cadre, et compte tenu de l'exercice du travail à domicile, il revient à chaque entreprise de déterminer les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter la communication des instances représentatives du personnel à l'égard des travailleurs à domicile.

Article 8

Formation professionnelle

Les signataires du présent accord souhaitent adopter une politique de formation volontariste pour les travailleurs à domicile.

Ces derniers bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise et de toutes autres dispositions se reportant à la formation professionnelle, au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche de l'édition, les partenaires sociaux mettront tout en œuvre pour favoriser les formations certifiantes des travailleurs à domicile.

Article 9

Communication d'entreprise

Il appartient aux entreprises de mettre en œuvre les moyens nécessaires permettant l'information des travailleurs à domicile :

- sur les textes conventionnels qui leur sont applicables, et notamment en matière de formation ;
- sur les procédures internes des entreprises concernant la mise en œuvre du droit à la formation ;
- sur les communications syndicales et les informations du comité social et économique.

Chaque entreprise devra déterminer les contenus et modalités d'information afin que soit respecté le principe de stricte confidentialité à l'égard des autres entreprises dans le cas de travailleurs à domicile multi-employeurs.

Article 10

Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

De façon à suivre l'application du présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent de réaliser un bilan de l'application du présent accord.

Par ailleurs, le suivi du présent accord est effectué une fois par an au cours d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019, à l'exception des dispositions de l'article 4.2.4 relatives à l'indemnité de licenciement, au calcul de l'ancienneté et du salaire de référence qui prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2020, et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Six mois avant la date d'échéance, les signataires établiront un bilan de l'application de l'accord afin de décider de la prorogation dudit accord. Le cas échéant, les signataires pourront proposer des amendements aux dispositions en vigueur.

En cas de non-prorogation, l'intégralité des dispositions de la précédente annexe IV (signée le 25 septembre 2006) reprendront leurs pleins effets pour une durée indéterminée.

Article 12

Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit nouveau code.

Article 13

Actions en nullité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HELICOPTÈRES

AVENANT N° 20 DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2018

NOR : ASET1950248M
IDCC : 1944

Entre :
SNEH,
D'une part, et
SNPNAC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à la clause de revoyure de l'avenant n° 19 relatif aux salaires 2018 du 15 avril 2018, les partenaires sociaux de la branche des exploitants d'hélicoptères se sont réunis en commission nationale mixte le 11 décembre 2018 pour étudier l'opportunité de revaloriser les salaires minima.

Au regard de l'inflation constatée au titre de l'année 2018, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1^{er} décembre 2018.

Article 1^{er}

Objet du présent avenant

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC : 1944) afin de tenir compte de l'inflation constatée en 2018.

Article 2

Salaires minima conventionnels au 1^{er} décembre 2018

Les parties signataires conviennent de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après, à compter du 1^{er} décembre 2018.

(Voir tableau page suivante.)

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH/CPL (H)	PPH IFR/CPL (H) IR	PLH/ATPL (H)
Salaire brut en euros de base sans ancienneté	3 035	3 702	4 734
Salaire brut en euros de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	3 096	3 776	4 829
3 ans	3 126	3 813	4 876
4 ans	3 156	3 850	4 924
5 ans	3 187	3 887	4 971
6 ans	3 217	3 924	5 018
7 ans	3 247	3 961	5 066
8 ans	3 278	3 998	5 113
9 ans	3 308	4 035	5 160
10 ans	3 338	4 072	5 208
11 ans	3 369	4 109	5 255
12 ans	3 399	4 146	5 303
13 ans	3 430	4 183	5 350
14 ans	3 460	4 220	5 397
15 ans	3 490	4 257	5 444

Pour les pilotes agricoles :

Pour 330 heures de vol par an (en euros)	2 393
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol (en euros)	60

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptères).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II à compter du 1^{er} décembre 2018

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 441 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 485 €.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC : 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature de ses stipulations, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Clause de non-dérogação

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 8

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 9

Modalité d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1950274M
IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La pénibilité est définie, dans le cadre des dispositions légales en vigueur et du présent accord, comme l'exposition d'un salarié 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 salariés 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.

Bien que le diagnostic technique mené auprès des entreprises de la branche de l'hôtellerie de plein air n'ait pas caractérisé de pénibilité au sens des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la branche entendent contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail, par des mesures et préconisations adaptées à l'activité et aux structures de la branche de l'hôtellerie de plein air.

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, de développement et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Enfin, ils entendent également faire du présent accord le socle de référence, pour chaque entreprise de la branche, dans le domaine de la prévention de la pénibilité et de la protection collective et individuelle des salariés.

Le présent accord a donc pour finalités :

- de présenter, à partir de l'audit diligenté par la branche, une politique de prévention des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- d'ouvrir sur une véritable démarche de prévention au sein de chaque entreprise de la branche, en tenant compte notamment des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, qui composent la grande majorité de la branche (voir art. 2 ci-dessous) ;
- de permettre aux entreprises de la branche d'appliquer directement les dispositions 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 salariés ;
- de fédérer par cette démarche commune de prévention dynamique et adaptée, d'une part les employeurs de la branche en tant que garants de la sécurité et de la santé au travail de leurs salariés, et d'autre part les salariés eux-mêmes, tenus, 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.

A. – Rappel des obligations des employeurs en matière 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 particulièrement :
 - d'identifier les postes de travail, métiers ou situations de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer les salariés 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 mis à jour au moins 1 fois par an, 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 instances 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 de tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

B. – Rappel des obligations des salariés en matière de sécurité et prévention

Les parties au présent accord rappellent aussi, que chaque salarié est également acteur de la prévention. Conformément aux dispositions du code du travail, il lui incombe 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.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord relatif à la pénibilité dans la branche HPA, ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

ANALYSE AU REGARD DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ 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 (voir annexe 1), après application des mesures de protection collective et individuelle. L'évaluation s'effectue selon les principes généraux de prévention fixés par le code du travail. 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 salariés concernés.

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.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin, l'animation et éventuellement les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutention.

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.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les vendeurs magasin.

C. – Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives (exemples : débroussailleuses, tronçonneuses, taille-haies...), guidées à la main (exemples : tondeuses...) 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 : tondeuses auto-portées, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Les tâches éventuellement concernées dans la branche HPA sont celles impliquant un travail avec machines et outils vibrants pour l'entretien des espaces verts et les manutentions.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts.

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 (diluant, dégraissant...) 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.

Certaines tâches dans la branche HPA nécessitent l'utilisation de divers produits, lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des locaux sanitaires, des poubelles, des lieux d'hébergement... (gel, désinfectant, dépoussiérant...) et lors des opérations de nettoyage et d'entretiens des piscines et espaces aquatiques (chlore, pH...).

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, et les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique.

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.

Compte tenu de l'activité plein air de la branche, les salariés sont amenés à travailler pour partie à l'extérieur, notamment les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, ainsi que le personnel d'animation.

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.

Les tâches éventuellement concernées dans la branche HPA sont celles rattachées aux zones de bar et restauration, l'entretien des espaces verts et maintenance, et la zone de la piscine et de l'espace aquatique.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les agents d'entretien et de maintenance, les agents d'entretien d'espaces verts, les serveurs et barman, les cuisiniers et personnel de cuisine, les surveillants de baignade, entretien pôle aquatique, ainsi que le personnel d'animation.

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.

Facteur non pertinent : compte tenu des activités des entreprises de la branche HPA, aucun emploi ou tâche 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.

Les emplois ou métiers susceptibles d'être concernés dans la branche HPA sont : les veilleurs et gardiens ayant la qualité de travailleurs de nuit.

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.

Facteur non pertinent : ce mode d'organisation du travail en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se retrouve pas dans les entreprises de la branche HPA.

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.

Facteur non pertinent : ce type de travail ne se retrouve pas dans les entreprises de la branche HPA.

MESURES ET ACTIONS DE PRÉVENTION

Suite à l'audit diligenté au niveau de la branche HPA, les observations terrains sur un panel représentatif de campings implantés en France métropolitaine, n'ont pas décelé 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 en annexe 1 ci-jointe.

Toutefois, afin de contribuer de manière effective à la prévention de la pénibilité au travail dans les entreprises de la branche HPA, des mesures et actions sont définies ci-dessous.

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 doit traiter :

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. Les partenaires sociaux de la branche ont choisi de traiter l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, ainsi que la réduction des poly-expositions.

Ils préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions en vue de :

Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :

- mettre en place des tapis antifatigue aux endroits où le personnel piétine le plus (derrière le bar...) ;
- adapter le matériel de bureau à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des fauteuils...) ;
- veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique (espace suffisant, hauteur des écrans et des postes de travail...) ;
- organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout pour la caisse dans les commerces annexes...).

Prévenir la survenance de risques liés à la manutention manuelle :

- optimiser le conditionnement des produits et les containers de transports ;
- privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- aménager l'environnement pour réduire les différents niveaux (notamment en application de la réglementation sur l'accessibilité).

Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :

- mettre en place des procédures de travail (notamment pour l'entretien et la maintenance...) ;
- privilégier l'alternance des tâches.

Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :

- aménager des aires de repos abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffé (notamment pour l'entretien et la maintenance...) ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques (pour l'entretien et la maintenance et pour le surveillant ou gardien de nuit notamment) ;
- source d'eau potable froide ou réfrigérée ou mise à disposition de bouteilles d'eau fraîches ;
- mise en place, lorsque cela est possible, de sources d'aération naturelle dans les cuisines et de renouvellement d'air ;

Prévenir la survenance de risques liés au bruit :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : renouvellement des équipements usagés, entretien régulier des outils et machines, respect des règles de réglage... ;
- protecteurs auditifs individuels.

Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :

- remplacer les produits dangereux par des produits non nocifs ou, à défaut, moins nocifs ;
- local fermé des produits ;
- rationaliser le stockage des produits et leur rangement ;
- utilisation des équipements de protection individuelle (gants, masque, lunettes...).

Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :

- matériels permettant la protection du travailleur de nuit isolé (lampe, téléphone portable...) ;
- local adapté aux conditions de travail de nuit ;
- surveillance médicale renforcée ;
- respect, sauf accord collectif d'entreprise, des dispositions de l'accord national du 25 octobre 2002 et ses avenants étendus sur le travail de nuit, en particulier concernant les contreparties et les garanties portant sur les conditions de travail.

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés de la branche susceptibles d'être concernés par un ou plusieurs facteurs de risques professionnels doivent porter des EPI ;
- pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

2. Les partenaires sociaux de la branche ont choisi de traiter l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et qualifications.

Ils préconisent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels, ainsi que différentes actions en vue de :

Prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :

- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants aux gestes et postures et prévention des risques liés à l'activité physique ;
- mettre en place des procédures de travail.

Prévenir la survenance de risques liés aux manutentions :

- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

Prévenir la survenance de risques liés aux vibrations mécaniques :

- envisager l'alternance des activités et les rotations de postes ;
- introduire des pauses et des temps de récupération ;
- formation des intervenants aux gestes et postures avec outillages et machines ;

- sensibilisation au port de protections individuelles adaptées ;
- formation à l'utilisation et à l'entretien des machines et outils.

Prévenir la survenance de risques liés aux températures (notamment travail en extérieur) :

- alternance ou rotation des tâches ;
- travailler à certaines heures de la journée, dans la mesure du possible, et organiser les tâches pour limiter le travail physique sur de longues durées (pauses...).

Prévenir la survenance de risques liés au bruit :

- alternance ou rotation entre tâches « bruyantes » et « non bruyantes » ;
- effectuer des pauses régulières dans un endroit calme.

Prévenir la survenance de risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) :

- séparation et isolement des produits à risques ;
- formation aux procédures d'utilisation des produits ;
- sensibilisation à la lecture des étiquettes des produits et à sa bonne compréhension (notamment entretien des locaux et surveillance espace aquatique, piscine...) ;
- port d'équipements de protection individuels adaptés (gants, masques...) ;
- respect des règles de sécurité strictes (lavage de mains, vêtements de protection...).

Prévenir la survenance de risques liés au travail de nuit :

- favoriser l'alternance et la rotation sur les postes comportant du travail de nuit (gardiennage notamment...) ;
- contrôler les horaires de nuit pour limiter les dépassements éventuels ;
- faciliter l'accès pour un passage à un travail de jour ;
- formation à des postes de travail de jour.

Objectifs chiffrés :

- au moins 40 % des salariés auront dû suivre une formation en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications. Il pourra s'agir également de formations relatives à la sécurité, ou des formations internes assurées par des salariés expérimentés ;
- pour les entreprises ayant identifié des postes de travail touchés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, 100 % de celles-ci doivent appliquer les mesures présentées selon le ou les facteurs concernés.

Les risques liés au travail en milieu hyperbare, au travail en équipes et au travail répétitif ne sont pas pertinents dans les activités de l'hôtellerie de plein air 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, afin de vérifier son application au sein des entreprises de la branche HPA, ainsi que les objectifs prévus par le présent accord et l'évolution des résultats. Si nécessaire, la CPPNI pourra décider de mettre en œuvre toute

action complémentaire qui serait pertinente, en particulier en cas d'évolution ou de changement de la réglementation en vigueur. Cette commission pourra également, autant que de besoin, faire appel à des experts afin de solliciter leur avis technique.

Article 3.3

Extension et formalités. – Publicité. – 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 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017) précise les seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels du C2P :

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES professionnels	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) 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

2° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION ou situation	INTENSITÉ minimale	DURÉE minimale
a) 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
b) 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
c) 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		

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU N° 39 DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX DURÉES DE PÉRIODE D’ESSAI DES CDI

NOR : ASET1950273M

IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D’une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, les partenaires sociaux de la branche de l’hôtellerie de plein air ont décidé, après négociations, de fixer de nouvelles durées de période d’essai des contrats à durée indéterminée (CDI), aux fins de cohérence, d’harmonisation et d’une meilleure lisibilité des textes conventionnels.

En conséquence, l’article 5.1 de la convention collective de l’hôtellerie de plein air est modifié et remplacé par les dispositions ci-après définies.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent avenant s’applique aux salariés et aux entreprises dont l’activité principale relève du champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l’hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l’article 1.1 modifié par l’avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de sa finalité d'intérêt général ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3

Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

Les dispositions de l'article 5.1 de la convention collective de l'hôtellerie de plein air intitulé « Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 5.1. Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être obligatoirement stipulée dans le contrat de travail pour être applicable.

A. – Durées initiales de la période d'essai des CDI

Sauf durées plus courtes fixées dans le contrat de travail, ou application du 2^e alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 relatif au travail saisonnier en date du 17 septembre 2017 étendu, les durées initiales de la période d'essai des CDI sont fixées à :

- 1 mois de date à date pour les 1^{re} et 2^e catégories des employés ;
- 2 mois de date à date pour la 3^e catégorie des employés ;
- 3 mois de date à date pour la 4^e catégorie des agents de maîtrise ;
- 4 mois de date à date pour la 5^e catégorie des cadres non-dirigeants.

B. – Conditions de renouvellement éventuel de la période d'essai des CDI

Sous réserve que le contrat de travail du salarié en stipule expressément la possibilité, la période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois d'un commun accord entre les parties :

- par écrit mentionnant les motifs du renouvellement et formalisant l'accord exprès du salarié pour ce renouvellement, par sa signature ;
- dans un même poste ou dans un poste mieux adapté aux aptitudes du salarié ;
- sous réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 semaines calendaires avant la fin de période initiale de période d'essai.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 2 mois de date à date pour les 1^{re} et 2^e catégories des employés ;
- 4 mois de date à date pour la 3^e catégorie des employés ;
- 6 mois de date à date pour la 4^e catégorie des agents de maîtrise ;
- 8 mois de date à date pour la 5^e catégorie des cadres non-dirigeants :

Tableau récapitulatif :

CATÉGORIE VISÉE (CDI)	DURÉE INITIALE DE LA PÉRIODE d'essai	DURÉE DU RENOUVELLEMENT éventuel de la période d'essai
1 ^{re} et 2 ^e catégories des employés	1 mois	1 mois
3 ^e catégorie des employés	2 mois	2 mois
4 ^e catégorie agents de maîtrise	3 mois	3 mois
5 ^e catégorie cadres non-dirigeants	4 mois	4 mois

C. – Conditions relatives à la rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer, sans procédure ni indemnité de rupture, sous réserve de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) et de respecter le délai de prévenance suivant :

- cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.
- cas d'une rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures à partir de 8 jours de présence.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf en cas de faute grave ou lourde. L'indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

D. – Incidences de la suspension du contrat de travail durant la période d'essai

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail ou non, congés...), la durée de celle-ci est prolongée pour une durée égale à celle de la suspension.

Article 4

Dispositions finales du présent avenant

A. – Durée du présent accord. – Révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

B. – Formalités et extension. – Date d'entrée en vigueur et effet

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt 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 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950266M

IDCC : 2528

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont constaté que certaines des entreprises de la branche ne disposaient pas d'un régime de prévoyance pour les "non-cadres" alors que d'autres, par décision unilatérale, référendum ou accord d'entreprise, avaient adopté des dispositions en matière d'incapacité temporaire de travail, de capital décès, de rente d'invalidité, etc.

En conséquence, sans remettre en cause les dispositions mises en place par les employeurs, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un régime de prévoyance de branche qui s'applique dans les entreprises ne disposant pas de leur propre régime.

Les parties rappellent que les obligations définies ci-après constituent un minimum qu'il est loisible, pour les entreprises concernées d'améliorer en instituant leur propre régime.

Article 1^{er}

Champ d'application et salariés concernés

1.1. Champ d'application

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par la convention collective nationale y compris la ganterie en application de l'arrêté du 28 avril 2017 (JO du 10 mai 2017).

Il s'applique aux seules entreprises non dotées d'un régime de prévoyance couvrant les salariés concernés sur les risques décès et invalidité de 3^e catégorie.

Les entreprises qui sont dotées d'un régime ne couvrant pas le risque décès ou le risque invalidité 3^e catégorie doivent compléter leur dispositif conformément aux dispositions du présent accord.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

1.2. Salariés concernés

Le régime institué par le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés des entreprises concernées n'ayant pas la qualité de cadres au sens des classifications de l'article 31 de la convention collective du 9 septembre 2005 (maroquinerie) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie) ⁽¹⁾ et n'étant pas visés par les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ou le dispositif appelé à se substituer à ces dispositions à compter du 1^{er} avril 2019 ⁽²⁾.

L'adhésion de ces salariés au présent régime est obligatoire.

Il est précisé que, dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné : l'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisation et précomptera, sur la rémunération maintenue, la part de cotisations à la charge du salarié.

Article 2

Mise en œuvre et financement du régime

2.1. Les entreprises choisissent l'organisme assureur de leur choix pour couvrir les garanties définies ci-après.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

(1) En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

(2) Accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ou accord s'y substituant.

2.2. Les cotisations destinées à financer le bénéfice des prestations résultant de l'application du présent accord sont réparties pour moitié à la charge de l'employeur et pour l'autre moitié à la charge des salariés.

2.3. La répartition des cotisations ci-dessus ne modifie pas la répartition existant dans les entreprises qui ont déjà mis en œuvre une partie des prestations (décès ou invalidité 3^e catégorie) si celle-ci est plus favorable pour le salarié.

Article 3

Garanties

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaires désignés :

CAPITAL DÉCÈS	100 % DU SALAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration pour enfant à charge	10 % du salaire brut de référence (SR)
Double effet	Doublément du capital en cas du décès simultané ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Le salaire brut de référence (SR) est défini comme le salaire annuel brut plafonné à la tranche 1 par la sécurité sociale.

3.2. Risque Invalidité

En cas de classement du salarié par la sécurité sociale en invalidité 3^e catégorie, il perçoit une allocation destinée à compléter les prestations de la sécurité sociale ; à concurrence de 70 % du salaire de référence défini ci-avant.

Article 4

Date d'entrée en application

4.1. Le présent accord entre en application le 1^{er} avril 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

4.2. Pour les entreprises non adhérentes à la fédération française de la maroquinerie, il s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois entier suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

4.3. Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté également pour en demander l'extension.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois suivant la réception de la dénonciation.

Le présent accord pourra être révisé par avenant.

Le signataire qui demande la révision du présent accord doit adresser aux autres organisations composant la commission paritaire un projet de nouveau texte pour le (ou les) article(s) concerné(s) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera réputée caduque.

Article 6

Commission paritaire de suivi

En tant que de besoin, la commission paritaire de la branche se constituera commission paritaire de suivi afin d'assurer le suivi du présent accord.

La représentation patronale dispose autant de voix que la représentation des salariés.

La commission paritaire de suivi se réunira au moins une fois par an.

Article 7

Signature

Le présent accord a été établi en dix exemplaires originaux dont un pour chaque organisation syndicale.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 75 DU 22 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 9 DE L'ANNEXE I
RELATIVE AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950272M

IDCC : 1147

Entre :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France,

D'une part, et

UNSA ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2017 et de la tendance dégagée sur le risque arrêt de travail au titre de 2018, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, d'appliquer de nouveaux taux contractuels, à effet du 1^{er} janvier 2019.

Il a donc été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Il a également été convenu de modifier les dispositions de l'article 6 « Base de calcul des cotisations et des prestations » de l'annexe I « régime de prévoyance » de ladite convention.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,90 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

GARANTIE	TAUX DE cotisation global	TAUX DE cotisation employeur	TAUX DE cotisation salarié
Décès	0,44 %	0,44 %	–
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	–
Incapacité temporaire de travail	1,47 %	0,79 %	0,68 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,29 %	0,24 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	–
Rente handicap	0,02 %	0,02 %	–
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	–
Total	2,90 %	1,98 %	0,92 %

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,35 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

GARANTIE	TAUX DE cotisation lobal (*)	TAUX DE cotisation employeur	TAUX DE cotisation salarié
Décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	1,46 %	0,88 %	0,58 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,32 %	0,21 %
Rente éducation	0,08 %	0,05 %	0,03 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Total	2,35 %	1,42 %	0,93 %

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Article 2

Les dispositions de l'article 6 « Base de calcul des cotisations et des prestations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais

bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La base de calcul des cotisations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès.

Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les prestations exprimées en pourcentage du salaire net, la base des prestations est celle prévue à l'alinéa précédent déduction faite des charges fiscales et sociales.

Afin d'harmoniser leurs méthodes de calcul, les organismes assureurs du régime déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci correspond au taux de charges moyen appliqué aux salaires de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1950263M

IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'agenda social, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de revoir le dispositif de financement du dialogue social. Le protocole d'accord dédié à cette question, daté du 17 juin 2015 et toujours en vigueur, prévoyait initialement une durée d'application de trois exercices civils, à savoir 2015, 2016 et 2017.

Par ailleurs, partant d'un état des lieux complet des temps paritaires au service des travaux de la branche générant des questions de prise en charge des rémunérations et/ou des défraiements des représentants des organisations syndicales, les partenaires sociaux ont entendu clarifier l'ensemble des textes conventionnels sur ce sujet.

Ainsi, le présent accord a pour objet :

- de se substituer au protocole précité dont il porte révision ;
- de clarifier les règles de prise en charge de la rémunération et des remboursements de frais engagés dans le cadre des temps dédiés aux travaux paritaires ;
- de procéder à des modifications de divers articles de la convention collective de la mutualité.

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Budget annuel global accordé aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité

Le budget annuel global visé à l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité est régi par les dispositions suivantes :

Article 1.1

Montant du budget annuel global

Le montant du budget annuel global au titre d'une année civile N est fixé à 19 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2.

En cas de baisse des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes entre l'année N – 3 et l'année N – 2, le montant du budget annuel global au titre de l'année N ne saurait connaître une diminution au-delà de 10 % par rapport au budget annuel global de l'année N – 1.

Article 1.2

Répartition du budget annuel global entre trois sous-budgets distincts : l'enveloppe des chèques syndicaux, la dotation de fonctionnement, le budget d'ajustement

Le budget annuel global est scindé en trois sous-budgets distincts :

- le premier, dénommé « enveloppe des chèques syndicaux », correspond à la prise en charge des salaires et cotisations sociales associées selon les modalités décrites dans le présent accord. Il s'élève à la hauteur de 9 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2 ;
- le deuxième, dénommé « dotation de fonctionnement », correspond aux remboursements de frais occasionnés selon les modalités décrites dans le présent accord. Il s'élève à la hauteur de 8 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2 ;
- le troisième, dénommé « budget d'ajustement », correspond à une somme répartie selon les modalités décrites dans le présent accord, à la discrétion de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, entre « l'enveloppe des chèques syndicaux » et la « dotation de fonctionnement ». Il s'élève à la hauteur de 2 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2.

Article 1.3

Répartition de l'enveloppe des chèques syndicaux, de la dotation de fonctionnement et du budget d'ajustement entre organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

L'enveloppe des chèques syndicaux, de la dotation de fonctionnement et du budget d'ajustement sont répartis chacun, arrondis à l'euro, entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au prorata de leur représentativité arrêtée par le ministre compétent. En d'autres termes, chacune de ces organisations a droit à une quote-part dont le montant est fixé en fonction de son taux de représentativité au niveau de la branche.

Article 1.4

Régime de l'enveloppe des chèques syndicaux

Article 1.4.1

Objet de l'enveloppe des chèques syndicaux

L'enveloppe des chèques syndicaux correspond à un droit de tirage ayant pour objet la prise en charge des salaires et des cotisations sociales associées correspondant au temps, à condition que

celui-ci coïncide avec l'horaire habituel de travail, dédié par un salarié mandaté souverainement par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour :

- participer à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité ;
- préparer les travaux paritaires de la branche mutualité ;
- participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale dont il relève ;
- participer à des formations en lien avec les travaux de la branche ou en lien direct avec l'exercice de l'activité syndicale à l'initiative de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche mutualité.

Il est précisé que l'enveloppe des chèques syndicaux ne peut être utilisée que dans les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par ailleurs d'une autorisation d'absence assortie d'un droit à maintien de rémunération par l'employeur ou une prise en charge de la rémunération dans le cadre d'un dispositif spécifique.

Article 1.4.2

Modalités de fonctionnement de l'enveloppe des chèques syndicaux

Dans la limite de son montant, l'enveloppe des chèques syndicaux est un droit de tirage qui se matérialise par une autorisation d'absence forfaitaire et indivisible de 1 demi-journée, assimilée à du travail effectif, et dont bénéficient les salariés souverainement mandatés par une organisation syndicale représentative au sein de la branche. Les chèques syndicaux sont cumulables pour permettre à un même utilisateur de disposer d'une autorisation d'absence supérieure à 1 demi-journée.

Il est précisé que l'employeur n'est pas fondé à demander au salarié qui lui remet un chèque syndical le motif en lien avec l'exercice de son mandat à l'origine de son absence.

L'employeur doit être informé par le salarié concerné de la mise en application de l'enveloppe des chèques syndicaux, sauf circonstance exceptionnelle caractérisée, au moins 8 jours calendaires précédant la date de son absence.

Dans ces conditions, l'employeur assure alors le maintien de la rémunération et des cotisations sociales associées au bénéfice du salarié concerné et jouit d'un droit à remboursement par l'ANEM à condition d'en faire la demande dans un délai de 30 jours calendaires suivant la date d'absence du salarié concerné. Les informations relatives aux modalités et à la forme pour qu'un employeur produise cette demande de remboursement sont adressées par l'ANEM à ses adhérents et, quoi qu'il en soit, sont accessibles sur son site internet.

L'ANEM s'engage à assurer une information auprès :

- des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pour leur permettre un suivi effectif de l'enveloppe des chèques syndicaux restante ;
- des organismes mutualistes, le cas échéant, si une ou plusieurs organisations syndicales ont épuisé leur enveloppe avant la fin de l'année civile.

Article 1.5

Régime de la dotation de fonctionnement

Article 1.5.1

Objet de la dotation de fonctionnement

La dotation de fonctionnement correspond à un droit de tirage ayant pour objet la prise en charge de l'ensemble des frais, à l'exclusion de la masse salariale et des cotisations sociales associées, générés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour :

- participer à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité ;

- se doter le cas échéant de documentations, d'outils et d'expertises faisant l'objet d'une facture établie par un tiers en lien avec les travaux paritaires de la branche mutualité ;
- participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale dont le salarié relève ;
- participer à des formations en lien avec les travaux de la branche ou en lien direct avec l'exercice de l'activité syndicale à l'initiative de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche mutualité.

Il est précisé que la dotation de fonctionnement ne peut être utilisée que dans les hypothèses où un texte ne crée pas par ailleurs une prise en charge des frais dans le cadre d'un dispositif spécifique. Par exception, les frais peuvent s'imputer sur la dotation de fonctionnement pour leur part dépassant les barèmes de remboursement de l'ANEM lorsque le dépassement est pris en charge par l'organisation syndicale représentative au bénéfice du salarié qu'elle mandate.

Article 1.5.2

Modalités de fonctionnement de la dotation de fonctionnement

Dans la limite de son montant, la dotation de fonctionnement est un droit de tirage qui se matérialise par un versement au bénéfice d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour les objets visés à l'article précédent.

La dotation est versée en deux ou trois fois, selon les modalités suivantes :

- un premier versement de 50 % intervient le 15 février de l'année N, au titre d'une avance de fonctionnement ;
- un éventuel deuxième versement de 25 % intervient au plus tard le 10 octobre de l'année N, à la double condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche le demande et qu'elle adresse, au plus tard le 31 août de l'année N l'ensemble des éléments justifiant l'utilisation des sommes versées au titre du premier versement de 50 % ;
- un ultime versement correspondant au solde de la dotation de fonctionnement est opéré au plus tard le 15 février de l'année N + 1, à condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche produise, auprès de l'ANEM au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1, l'intégralité des justificatifs portant sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non encore communiqués.

À défaut de communication des justificatifs dans les délais susmentionnés et sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, la quote-part de la dotation de fonctionnement demeure la pleine et entière propriété de l'ANEM sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celle-ci.

Les justificatifs sont adressés à l'ANEM par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ces dernières sont invitées à transmettre régulièrement à l'ANEM les justificatifs mentionnés ci-après.

Les justificatifs de dépenses sont adressés par les organisations syndicales à l'ANEM, sous la forme suivante :

- une note de frais par événement reprenant *a minima* les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais ;
- une copie du ou des justificatifs correspondants (factures, tickets de caisse...) ;
- un tableau récapitulatif général, dont une trame est fournie par l'ANEM et reprise en annexe du présent accord, compilant les notes de frais et reprenant les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais, part de ces frais remboursés par l'organisation syndicale.

À défaut de respecter les formes requises, les montants sont considérés comme non justifiés et ne peuvent donc pas être imputés sur la dotation de fonctionnement.

Sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, les sommes non justifiées par les organisations syndicales représentatives demeurent la pleine et entière propriété de l'ANEM, sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celles-ci.

Concernant les frais déjà pris en charge sur le budget de l'ANEM qui seraient imputés sur cette dotation de fonctionnement pour leur part dépassant le barème ANEM, les montants indiqués dans la note de frais ainsi que ceux reportés dans le tableau récapitulatif doivent indiquer expressément la part déjà remboursée par l'ANEM.

Article 1.6

Régime du budget d'ajustement

Article 1.6.1

Objet du budget d'ajustement

Le budget d'ajustement correspond à une somme répartie à la discrétion de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, pour l'exercice à exécuter, entre « l'enveloppe des chèques syndicaux » et la « dotation de fonctionnement ». En d'autres termes, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche opère, librement et préalablement à chaque année budgétaire qui s'ouvre, un choix d'affectation des sommes dont elle est bénéficiaire au titre du budget d'ajustement pour augmenter le sous-budget correspondant à l'enveloppe des chèques syndicaux et/ou le sous-budget correspondant à la dotation de fonctionnement.

Il est précisé que, dans la limite des sommes dont chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche est bénéficiaire, son choix de répartition est libre et peut, le cas échéant, conduire à n'augmenter que l'un des deux sous-budgets correspondant à l'enveloppe des chèques syndicaux ou à la dotation de fonctionnement au détriment total de l'autre. En revanche, l'intégralité du budget d'ajustement doit être répartie chaque année et ne peut donner lieu à un quelconque report à nouveau d'un exercice sur l'autre.

Article 1.6.2

Modalités de fonctionnement du budget d'ajustement

Chaque organisation syndicale représentative de la branche indique à l'ANEM, au plus tard le 31 décembre de l'année N – 1, la répartition du budget d'ajustement entre l'enveloppe des chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement qu'elle souhaite appliquer au titre de l'année N. À défaut de choix exprimé par une organisation syndicale reçue par l'ANEM avant le 31 décembre de l'année N – 1, le budget d'ajustement est réparti au titre de l'année N selon les mêmes proportions que celles de l'année N – 1. Ainsi, le budget d'ajustement étant intégralement affecté, il ne saurait en soi connaître un quelconque report à nouveau.

Il est précisé que le choix opéré pour la répartition du budget d'ajustement, reçu au plus tard le 31 décembre de l'année N – 1 par l'ANEM, est irrévocable pour l'année N. En d'autres termes, en aucune hypothèse ce choix ne saurait être modifié en cours d'exercice.

Les sommes du budget d'ajustement, une fois réparties pour l'année N, s'ajoutent à l'enveloppe des chèques syndicaux et/ou à la dotation de fonctionnement dont chaque organisation syndicale bénéficie au titre de l'année N. Elles obéissent alors au régime juridique décrit dans les articles 1.4 et 1.5 du présent accord.

Article 1.7

Report à nouveau des budgets non utilisés

Si l'enveloppe des chèques syndicaux, le cas échéant augmentée des sommes tirées du budget d'ajustement, fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur l'enveloppe chèques syndicaux de l'année N + 1, dans la limite de 30 % du montant de la seule enveloppe des chèques syndicaux l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, l'enveloppe des chèques syndicaux d'une année ne saurait dépasser 130 % du montant alloué au titre de l'enveloppe des chèques syndicaux de cette même année en application de l'article 1.2 du présent accord. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé en premier au cours de l'année N.

Si la dotation de fonctionnement, le cas échéant augmentée des sommes tirées du budget d'ajustement, fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur la dotation de fonctionnement de l'année N + 1, dans la limite de 30 % du montant de la seule dotation de fonctionnement l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation de fonctionnement d'une année ne saurait dépasser 130 % du montant alloué au titre de la dotation de fonctionnement de cette même année en application de l'article 1.2 du présent accord. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé en premier au cours de l'année N.

Article 1.8

Hypothèse de modification de la représentativité syndicale au niveau de la branche au cours d'un exercice civil

Article 1.8.1

Principes

Dans l'hypothèse où un arrêté déterminant la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche est publié dans le courant d'une année civile, le calcul des droits respectifs de chacune est scindé en deux :

- pour la période qui précède la publication de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire celle courant entre le 1^{er} janvier et la date de publication au *Journal officiel* de la même année, les droits de chacune sur le budget annuel global sont proportionnels à ce temps écoulé ;
- pour la période qui suit la publication de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire celle courant entre sa date de publication au *Journal officiel* et le 31 décembre de la même année, les droits de chacune sur le budget annuel global sont proportionnels à ce temps écoulé. Ce budget annuel global est recalculé entre l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche au prorata des nouveaux pourcentages de représentativité.

Article 1.8.2

Modalités

Pour la période qui précède la publication de l'arrêté de représentativité, le budget annuel global est géré par trimestre de la manière suivante :

- concernant l'enveloppe des chèques syndicaux, et dans la limite des dispositions de l'article 1.6 du présent accord relativement au report à nouveau de l'exercice précédent, le droit de tirage de chaque organisation représentative est trimestriel et équivaut à 1/4 de son droit de tirage annuel, auquel s'ajoute les précédents 1/4 éventuellement non utilisés de ce même exercice. Les règles de fonctionnement exposées à l'article 1.4.2 du présent accord s'appliquent ;

- concernant la dotation de fonctionnement, un versement est effectué avant le 15 du premier mois de chaque trimestre à la hauteur de 1/8 du montant annuel de la dotation de fonctionnement à laquelle chaque organisation représentative peut prétendre en vertu des dispositions de l'article 1.3 du présent accord ;
- concernant le budget d'ajustement, chaque organisation syndicale représentative de la branche indique à l'ANEM, au plus tard le dernier jour de chaque trimestre, sa répartition entre l'enveloppe des chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement qu'elle souhaite appliquer pour le trimestre suivant. À défaut de choix exprimé par une organisation syndicale reçue par l'ANEM avant le dernier jour de chaque trimestre, le budget d'ajustement est réparti selon les mêmes proportions pour le trimestre suivant.

Pour la période qui suit la publication de l'arrêté de représentativité, le budget annuel global est géré sur l'intégralité de la période courant entre la date de publication de l'arrêté de représentativité au *Journal officiel* et le 31 décembre de la manière suivante :

- concernant l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fonctionnement exposées à l'article 1.4.2 du présent accord s'appliquent ;
- concernant la dotation de fonctionnement, un versement unique est effectué au plus tard le 15 février de l'année N + 1, sous condition de la production de justificatifs de dépenses, tels que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, et reçus par l'ANEM au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1 ;
- concernant le budget d'ajustement, chaque organisation syndicale représentative de la branche indique à l'ANEM, au plus tard 30 jours calendaires après la date de publication de l'arrêté de représentativité au *Journal officiel*, sa répartition entre l'enveloppe des chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement qu'elle souhaite appliquer pour l'exercice restant à courir. À défaut de choix exprimé par une organisation syndicale reçue par l'ANEM dans ces délais, le budget d'ajustement est réparti à parts égales entre l'enveloppe des chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement.

Article 1.8.3

Hypothèse de la perte de représentativité d'une organisation syndicale

En cas de perte de la représentativité d'une des organisations syndicales, et sous réserve de la production de justificatifs de dépenses tels que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, celle-ci peut prétendre être bénéficiaire d'un complément de la dotation annuelle de l'exercice civil en cours équivalant à 100 % de la somme déjà versée en vertu de l'article 1.8.2 du présent accord pour la période courant du 1^{er} janvier à la date de publication de l'arrêté de représentativité de la même année.

À défaut de justificatifs de dépenses tels que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, les sommes correspondantes demeurent la propriété de l'ANEM.

Article 1.8.4

Hypothèse de l'acquisition de représentativité d'une nouvelle organisation syndicale

En cas d'acquisition de la représentativité d'une organisation syndicale, non précédemment représentative au niveau de la branche, les droits au prorata du poids de la représentativité de celle-ci sur le budget annuel global sont également proportionnels au temps écoulé entre la date de publication de l'arrêté de représentativité et le 31 décembre de la même année.

Concernant l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fonctionnement exposées à l'article 1.4.2 du présent accord s'appliquent.

Par exception à l'article 1.8.2 du présent accord, concernant la dotation de fonctionnement calculée sur la période courant de la publication de l'arrêté au 31 décembre de la même année, un

versement unique correspondant à la totalité de la somme à laquelle cette organisation syndicale représentative peut prétendre pour cette même période est effectué par l'ANEM, au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires à compter de la publication susmentionnée. Aucune justification n'est demandée pour cette portion d'exercice civil. Pour les exercices suivants, les dispositions de l'article 1.5.2 du présent accord s'appliquent comme pour n'importe quelle organisation représentative au niveau de la branche.

Par exception à l'article 1.8.2 du présent accord, concernant le budget d'ajustement calculé sur la période courant de la publication de l'arrêté au 31 décembre de la même année, sa répartition se fait à parts égales entre l'enveloppe des chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement.

Article 2

Règles de prises en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité

Les temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité font l'objet des règles de prises en charge et de défraiement dans les conditions définies au présent article. Quand les remboursements des frais sont directement à la charge de l'ANEM, de la CPNEFP ou de l'OEMM, ils sont effectués selon les modalités et dans les limites fixées à l'annexe 8 de la convention collective de la mutualité.

Article 2.1

CPPNI

L'article 18.1 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). L'article 18.3 de la convention collective de la mutualité fixe les règles d'indemnisations des membres qui participent à cette commission. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales sont donc reprises ci-dessous pour la commission. Elles sont complétées par les règles de prise en charge concernant les travaux des organisations syndicales dédiés à la préparation des CPPNI ainsi qu'aux groupes de travail mis en place par la CPPNI :

CPPNI	COMMISSION	TRAVAUX PRÉPARATOIRES	GROUPES DE TRAVAIL paritaires ⁽¹⁾
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Chèques syndicaux	Employeur
Remboursement des frais	ANEM	Dotation de fonctionnement	ANEM
(1) Visés à l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité.			

Article 2.2

CPNEFP

L'article 9.12 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui se réunit *a minima* trois fois par an. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

CPNEFP	COMMISSION	TRAVAUX PRÉPARATOIRES	GROUPES DE TRAVAIL paritaires ⁽²⁾
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Chèques syndicaux	Employeur
Remboursement des frais	CPNEFP ⁽³⁾	Dotation de fonctionnement	CPNEFP
(2) Visés à l'article 9.12.5 de la convention collective de la mutualité.			
(3) Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à la CPNEFP.			

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés en CPNEFP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.3

OEMM

L'article 9.13 de la convention collective de la mutualité consacre un observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM). Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

OEMM	RÉUNION PLÉNIÈRE	TRAVAUX préparatoires	GROUPES DE TRAVAIL paritaires ⁽¹⁾
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Chèques syndicaux	Employeur
Remboursement des frais	OEMM ⁽²⁾	Dotation de fonctionnement	OEMM
⁽¹⁾ Visés à l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité.			
⁽²⁾ Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à l'OEMM.			

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés par l'OEMM, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.4

Participation aux jurys CQP

L'article 9.9 de la convention collective de la mutualité met en place des certificats de qualification professionnelle reconnue et délivrée dans le cadre de la branche. Le processus de validation est assuré par une présentation des candidats devant un jury paritaire. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à participer au jury ou à sa journée de préparation sont définies comme suit :

JURYS CQP	JURY	TEMPS DÉDIÉ à la préparation
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Employeur
Remboursement des frais	ANEM	ANEM

Concernant la politique de certification de la branche mise en œuvre dans le cadre des jurys CQP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.5

Autres commissions

Les prises en charge des rémunérations et frais des membres de la commission de conciliation (art. 18.2 de la convention collective de la mutualité) ainsi que de la commission de suivi du régime de prévoyance (visée aux articles 15.2.5 et 15.2.6 de la convention collective de la mutualité) obéissent aux mêmes règles de prise en charge que pour les membres de la CPPNI.

Il en est de même de la commission paritaire réunie en formation restreinte afin d'étudier les demandes de financement sur le fonds de solidarité prévu à l'article 15.2.5 de la convention collective de la mutualité.

Sont également visées les commissions paritaires qui pourraient être créées postérieurement à la signature du présent accord.

Article 2.6

Instances paritaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche en application de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité bénéficie d'une prise en charge de sa rémunération par l'employeur qui peut, si les règles propres aux institutions paritaires visées par ce texte le prévoient, leur en demander le remboursement. Les frais engagés sont soit remboursés par l'institution paritaire, soit pris en charge sur la dotation de fonctionnement.

Article 2.7

Frais afférents à la formation

En l'absence d'accord d'entreprise relatif au congé économique social et syndical au sein de l'organisme mutualiste employeur prévoyant une prise en charge spécifique, les frais afférents à la formation, pour le membre d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, sont imputables sur la dotation de fonctionnement.

Ces prises en charge s'effectuent à condition que l'objet de cette formation soit en lien avec les travaux menés au niveau de la branche ou en lien direct avec l'exercice de l'activité syndicale au niveau de la branche.

Article 3

Modification des textes de la convention collective de la mutualité

Les articles et l'annexe suivants de la convention collective de la mutualité sont ainsi modifiés :

Article 3.1

Modification de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité

L'article 2.8 est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.8

Financement du dialogue social dans la branche mutualité

L'ANEM attribue un budget annuel global aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité.

L'objet et les modalités de fonctionnement de celui-ci sont définis par l'accord de branche du 9 novembre 2018. »

Article 3.2

Modification de l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité

L'article 18.3 « indemnisation des membres » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18.3

Indemnisation des membres

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à siéger au sein des commissions visées au présent chapitre ou des groupes de tra-

vail paritaires mis en place par ces mêmes commissions bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif. Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.1 de l'accord de branche du 9 novembre 2018, dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant ces commissions, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires. Le temps passé dans ces commissions et ces groupes de travail paritaires ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité. »

Article 3.3

Modification de l'article 9.12.5 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.12.5 de la convention collective de la mutualité est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9.12.5

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à participer à une CPNEFP ou à des groupes de travail paritaires mis en place par cette commission bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.

Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.2 de l'accord de branche du 9 novembre 2018 dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant cette commission, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires ».

Article 3.4

Modification de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.13 « Observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM) » de la convention collective de la mutualité est complété par les dispositions suivantes :

« Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à participer à une réunion plénière de l'observatoire de l'emploi et des métiers ou à des groupes de travail paritaires mis en place par cet observatoire bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.

Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.3 de l'accord de branche du 9 novembre 2018 dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant cette réunion plénière de l'observatoire, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires. »

Article 3.5

Modification de l'article 9.9.4 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.9.4 Participation aux jurys est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9.9.4

Participation aux jurys

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à participer à un jury de CQP, à raison d'un représentant par jury pour le collège salarié, bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.

Une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif est également accordée pour une journée consacrée à la préparation et à l'étude des dossiers des candidats.

Dans tous les cas, ces autorisations d'absence sont conditionnées à l'information préalable de l'employeur, assurée au moyen de la présentation de la convocation au jury, sauf circonstances exceptionnelles telles que le remplacement d'un membre de jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury.

Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.4 de l'accord de branche du 9 novembre 2018. »

Article 3.6

Modification de l'annexe relative aux remboursements des frais

L'annexe à la convention collective de la mutualité intitulée « frais de déplacement, de repas et de séjour des représentants des organisations syndicales pour les différentes instances représentatives prévues à la convention collective nationale du 31 janvier 2000 » est intégralement supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE 8

Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche

Principe :

La présente annexe a pour objet de fixer les modalités et les montants des remboursements effectués directement par l'ANEM auprès des salariés souverainement mandatés par leurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dans les conditions et limites fixées ci-après, les frais engagés pour participer à des travaux paritaires qui ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement attribuée aux organisations syndicales en application de l'article 1.2 de l'accord de branche du 9 novembre 2018.

Montants :

Sont remboursés, dans les limites fixées ci-dessous, les frais suivants :

- indemnités de petits déplacements : ces frais correspondent aux trajets effectués en métro, train de banlieue, RER, taxi (etc.) et sont remboursés au réel dans la limite de 31 euros ;
- indemnités pour grands déplacements (train grande ligne et avion) : ces frais correspondent aux trajets qui ne peuvent être effectués par un autre moyen que via un train grande ligne ou par avion et sont remboursés au réel :
 - concernant le train, à hauteur du prix du billet sur la base du tarif de seconde classe ;
 - concernant l'avion, à hauteur du prix du billet, dans la limite de 200 €. Si le coût du billet est supérieur à ce montant, le remboursement est conditionné à un accord préalable de l'ANEM ;
- indemnités kilométriques : ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur ;
- hébergement : ces frais sont remboursés dans la limite de 100 € par nuitée, petit déjeuner inclus ;
- restauration : ces frais, correspondant à un déjeuner ou à un dîner, sont remboursés dans la limite de 28 € par repas.

Justificatifs :

Ces remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives correspondantes (factures, tickets de caisse...)

Modalités de versement :

L'ensemble de ces remboursements sont nominatifs, les versements étant effectués par l'ANEM sous la forme d'un virement ou d'un chèque. »

Article 4

Dispositions diverses

Article 4.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au financement du dialogue social au niveau de la branche ne font pas l'objet de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que ces sujets ne sont pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 4.2

Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au vu de la consommation par les organisations syndicales de leur budget annuel global et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Article 4.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au second semestre de l'année 2021.

Article 5

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision. – Dénonciation

À l'exception des dispositions de l'article 3 du présent accord qui ont vocation à modifier la convention collective de la mutualité et qui obéissent donc aux conditions de révision et de dénonciation qui lui sont propres, les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 6.1

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet, à compter d'un délai d'application de 1 année à compter de sa date de signature, d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 6.2

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

ILLUSTRATIONS

La présente annexe a pour objet d'illustrer, par le biais d'exemples concrets, certaines règles définies par l'article 1^{er} du présent accord.

Illustration n° 1 : application de l'article 1.4.1, dernier alinéa

Il est précisé dans l'accord que :

« L'enveloppe des chèques syndicaux correspond à un droit de tirage ayant pour objet la prise en charge des salaires et des cotisations sociales associées correspondant au temps, à condition que celui-ci coïncide avec l'horaire habituel de travail, dédié par un salarié mandaté souverainement par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour :

- participer à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité ;
- préparer les travaux paritaires de la branche mutualité ;
- participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale dont il relève ;
- participer à des formations en lien avec les travaux de la branche ou en lien direct avec l'exercice de l'activité syndicale à l'initiative de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche mutualité.

Il est précisé que l'enveloppe des chèques syndicaux ne peut être utilisée que dans les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par ailleurs d'une autorisation d'absence assortie d'un droit à maintien de rémunération par l'employeur ou une prise en charge de la rémunération dans le cadre d'un dispositif spécifique ».

Aussi, un salarié qui souhaite participer à l'assemblée générale d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, prévue par les statuts de cette dernière, bénéficie d'une autorisation d'absence, prenant la forme d'un congé exceptionnel, en application des dispositions de l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité.

1. Si le salarié peut bénéficier des dispositions de l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité, un chèque syndical ne peut pas être utilisé.

2. Si le salarié est éligible aux dispositions de l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité mais que le droit à congé exceptionnel est épuisé (l'organisation syndicale ayant atteint le nombre maximal de 20 jours qui lui est accordé annuellement et par entreprise), alors un chèque syndical pourra être utilisé.

Illustration n° 2 : application de l'article 1.5.2

Il est précisé dans l'accord que :

« (...) La dotation est versée en deux ou trois fois, selon les modalités suivantes :

- un premier versement de 50 % intervient le 15 février de l'année N, au titre d'une avance de fonctionnement ;
- un éventuel deuxième versement de 25 % intervient au plus tard le 10 octobre de l'année N, à la double condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche le demande et qu'elle adresse, au plus tard le 31 août de l'année N l'ensemble des éléments justifiant l'utilisation des sommes versées au titre du premier versement de 50 % ;

- un ultime versement correspondant au solde de la dotation de fonctionnement est opéré au plus tard le 15 février de l'année N + 1, à condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche produise, auprès de l'ANEM au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1, l'intégralité des justificatifs portant sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non encore communiqués.

À défaut de communication des justificatifs dans les délais susmentionnés et sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, la quote-part de la dotation de fonctionnement demeure la pleine et entière propriété de l'ANEM sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celle-ci (...) ».

Une année donnée, une organisation syndicale a épuisé la première quote-part de la dotation de fonctionnement.

1. Elle souhaite bénéficier, avant la fin de l'année, d'un versement complémentaire.

Elle justifie, avant le 31 août de l'année N, selon les formes imposées par l'accord, de l'utilisation de la première quote-part de dotation de fonctionnement qui lui a été versée.

Elle recevra un versement de 25 % au plus tard le 10 octobre de l'année N.

Avant le 31 janvier de l'année N + 1, elle devra justifier de l'utilisation du second versement de 25 % et du solde qui lui sera, le cas échéant, versé au plus tard le 15 février de l'année N + 1.

2. Elle ne souhaite pas bénéficier d'un versement complémentaire avant la fin de l'année. Elle bénéficiera alors du versement du solde de la dotation au 15 février, à condition de justifier en bonne et due forme l'utilisation de l'entière dotation de fonctionnement avant le 31 janvier de l'année N + 1.

Illustration n° 3 : application de l'article 1.2

Il est précisé dans l'accord que :

« Le budget annuel global est scindé en trois sous-budgets distincts :

- le premier, dénommé « enveloppe des chèques syndicaux », correspond à la prise en charge des salaires et cotisations sociales associées selon les modalités décrites dans le présent accord. Il s'élève à la hauteur de 9 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2 ;
- le deuxième, dénommé « dotation de fonctionnement », correspond aux remboursements de frais occasionnés selon les modalités décrites dans le présent accord. Il s'élève à la hauteur de 8 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2 ;
- le troisième, dénommé « budget d'ajustement », correspond à une somme répartie selon les modalités décrites dans le présent accord, à la discrétion de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, entre « l'enveloppe des chèques syndicaux » et la « dotation de fonctionnement ». Il s'élève à la hauteur de 2 % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N – 2. »

Au titre de l'année N, une organisation syndicale représentative bénéficie d'un budget global de 60 000 €, répartis comme suit ⁽¹⁾ :

- 28 421 € au titre de l'enveloppe sur les chèques syndicaux ;
- 25 263 € au titre de la dotation de fonctionnement ;
- 6 316 € au titre du budget d'ajustement.

Au plus tard le 31 décembre de l'année N – 1, elle doit indiquer à l'ANEM la manière dont elle souhaite répartir le budget d'ajustement.

(1) Il est précisé que les montants ont été arrondis à l'euro près dans l'ensemble de l'illustration.

À ce titre, elle peut :

- soit affecter intégralement ce budget à l’enveloppe sur les chèques syndicaux ou à la dotation de fonctionnement ;
- soit répartir librement ce budget entre l’enveloppe sur les chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement.

En l’espèce, l’organisation syndicale représentative choisit de répartir le budget d’ajustement à parts égales entre l’enveloppe sur les chèques syndicaux et la dotation de fonctionnement. Elle bénéficiera, au titre de l’année N, d’un budget de 60 000 € répartis comme suit :

- 31 579 € (28 421 € + 3 158 €) au titre de l’enveloppe sur les chèques syndicaux ;
- 28 421 € (25 263 € + 3 158 €) au titre de la dotation de fonctionnement.

Illustration n° 4 : application de l’article 1.7

Il est précisé dans l’accord que « Si l’enveloppe des chèques syndicaux, le cas échéant augmentée des sommes tirées du budget d’ajustement, fait apparaître au 31 janvier de l’année N + 1 un solde positif de l’exercice au titre de l’année N, ce solde fera l’objet d’un report sur l’enveloppe chèques syndicaux de l’année N + 1, dans la limite de 30 % du montant de la seule enveloppe des chèques syndicaux l’année N, sans cumul possible au-delà d’une année. En d’autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, l’enveloppe des chèques syndicaux d’une année ne saurait dépasser 130 % du montant alloué au titre de l’enveloppe des chèques syndicaux de cette même année en application de l’article 1.2 du présent accord. Si un report à nouveau est effectué au titre de l’année N. – 1 sur le budget de l’année N, alors ledit report est consommé en premier au cours de l’année N.

Si la dotation de fonctionnement, le cas échéant augmentée des sommes tirées du budget d’ajustement, fait apparaître au 31 janvier de l’année N + 1 un solde positif de l’exercice au titre de l’année N, ce solde fera l’objet d’un report sur la dotation de fonctionnement de l’année N + 1, dans la limite de 30 % du montant de la seule dotation de fonctionnement l’année N, sans cumul possible au-delà d’une année. En d’autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation de fonctionnement d’une année ne saurait dépasser 130 % du montant alloué au titre de la dotation de fonctionnement de cette même année en application de l’article 1.2 du présent accord. Si un report à nouveau est effectué au titre de l’année N.1 sur le budget de l’année N, alors ledit report est consommé en premier au cours de l’année N. »

Une organisation syndicale représentative bénéficie, au titre de l’année N, d’un budget global de 60 000 € répartis comme suit, après affectation du budget d’ajustement ⁽¹⁾ :

- 31 579 € au titre de l’enveloppe sur les chèques syndicaux ;
- 28 421 € au titre de la dotation de fonctionnement.

Au terme de l’année N – 1, les enveloppes allouées à l’organisation syndicale présentent un solde créditeur lui permettant, en application des règles fixées dans l’accord de branche, de bénéficier d’un report à nouveau sur les budgets de l’année N. Ce report se décompose comme suit :

- 1 000 € au titre de l’enveloppe sur les chèques syndicaux ;
- 5 000 € au titre de la dotation de fonctionnement.

Au titre de l’année N + 1, l’organisation syndicale représentative bénéficie d’un budget global de 62 000 € répartis comme suit, après affectation du budget d’ajustement :

- 32 632 € au titre de l’enveloppe sur les chèques syndicaux ;
- 29 368 € au titre de la dotation de fonctionnement.

Les calculs à opérer pour déterminer les budgets dont report à nouveau des années N et N + 1 sont précisées dans les tableaux ci-dessous.

(1) Il est précisé que les montants ont été arrondis à l’euro près dans l’ensemble de l’illustration.

ANNÉE N	REPORT À NOUVEAU à effectuer sur le budget de l'année N, au titre de l'année N – 1	BUDGET DE l'année N hors report	BUDGET DE l'année N dont report	PLAFOND DU REPORT à nouveau théorique en présence d'une enveloppe bénéficiaire à la fin de l'exercice	CONSOMMATION effective de l'année N	BUDGET DE L'ANNÉE N (dont report) non consommé	REPORT À NOUVEAU à effectuer sur le budget de l'année N + 1, au titre de l'année N
Enveloppe chèques syndicaux	1 000 €	31 579 €	1 000 + 31 579 = 32 579 €	30 % x 31 579 = 9 474 €	28 000 €	32 579 – 28 000 = 4 579 €	4 579 < ou = à 9 474 4 579 €
Dotation de fonctionnement	5 000 €	28 421 €	5 000 + 28 421 = 33 421 €	30 % x 28 421 = 8 526 €	14 000 €	33 421 – 14 000 = 19 421 €	19 421 > 8 526 8 526 €
Total	6 000 €	60 000 €	66 000 €	18 000 €	42 000 €	24 000 €	13 105 €

ANNÉE N + 1	REPORT À NOUVEAU à effectuer sur le budget de l'année N + 1, au titre de l'année N	BUDGET DE L'année N + 1 hors report	BUDGET DE l'année N + 1 dont report	PLAFOND DU REPORT À nouveau théorique en présence d'une enveloppe bénéficiaire à la fin de l'exercice	CONSOMMATION effective de l'année N + 1	BUDGET DE l'année N + 1 (dont report) non consommé	REPORT À NOUVEAU à effectuer sur le budget de l'année N + 2, au titre de l'année N + 1
Enveloppe chèques syndicaux	4 579 €	32 632 €	4 579 + 32 632 = 37 211 €	30 % x 32 632 = 9 790 €	37 211 €	37 211 – 37 211 = 0 €	0 €
Dotation de fonctionnement	8 526 €	29 368 €	8 526 + 29 368 = 37 894 €	30 % x 29 368 = 8 810 €	33 500 €	37 894 – 33 500 = 4 394 €	4 394 < 8 810 4 394 €
Total	13 105 €	62 000 €	75 105 €	18 600 €	70 711 €	4 394 €	4 394 €

ANNEXE 2

TABLEAU RÉCAPITULATIF GÉNÉRAL DES JUSTIFICATIFS DE DÉPENSES

ORGANISATION Syndicale (OS)	DATE DE l'événement	NATURE DE l'événement	NOM DU représentant syndical concerné	NATURE des frais	MONTANT des frais	PART DE ces frais remboursés par l'OS

Brochure n° 3300

Convention collective nationale
IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 24 DU 7 DÉCEMBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 9.14
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950262M
IDCC : 2128

Entre :
ANEM,
D'une part, et
CGT ;
FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective de la mutualité prévoit deux instances paritaires intervenant en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après « CPNEFP ») d'une part et de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (ci-après « OEMM ») d'autre part. Leurs prérogatives respectives sont fixées aux articles 9.12 et 9.13 de la convention collective susmentionnée.

Un mode de financement spécifique est quant à lui fixé par les dispositions de l'article 9.14, lequel impose aux groupements relevant de cette convention collective une participation fixée à 0,025 % de leur masse salariale brute calculée au 31 décembre de l'année précédente. Cette participation est, à ce jour, recouvrée par l'OPCA désigné par la convention collective.

L'activité de ces instances paritaires s'intensifiant depuis quelques années (nombreuses études, travaux sur des thématiques telles que l'apprentissage, le handicap...), les partenaires sociaux considèrent que le budget alloué en vertu des dispositions de l'article 9.14 précité est insuffisant pour assurer la continuité de ces actions et le lancement de nouveaux projets.

Aussi, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter cette participation au financement de la CPNEFP et de l'OEMM et de confier la gestion de ces sommes à une association paritaire conjointement créée à cet effet.

Par conséquent, le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 9.14 de la convention collective de la mutualité.

Article 1^{er}

Modification de l'article 9.14 de la convention collective de la mutualité

L'article 9.14 de la convention collective de la mutualité est intégralement réécrit comme suit :

« Le financement nécessaire au fonctionnement global de la CPNEFP et de l'OEMM est assuré par une participation annuelle versée à l'association paritaire nationale créée à cet effet. Cette dernière peut déléguer la collecte des fonds à l'organisme de son choix.

Le montant de cette participation est fixé :

- au titre de l'année 2019 : à 0,03 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
- au titre de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente. »

La note de bas de page de l'article 9.14 est ainsi supprimée.

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le nouveau montant de cette participation s'applique quel que soit le nombre de salariés employés par l'entreprise mutualiste qui en est redevable. En effet, les travaux menés par la CPNEFP et l'OEMM ont vocation à bénéficier à toutes les entreprises qui relèvent de la branche.

Article 2.2

Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au vu de l'analyse du budget de l'OEMM et de la CPNEFP des prochains exercices.

Article 2.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les incidences budgétaires de cette modification de la participation des entreprises au financement de la CPNEFP et de l'OEMM au cours du 1^{er} semestre de l'année 2022.

Article 3

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature. Le nouveau montant de cette participation sera donc appelé pour la première fois en 2019.

Article 4

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale
IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 25 DU 7 DÉCEMBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 2.7.2 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950261M
IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective de la mutualité prévoit que le financement nécessaire au fonctionnement global de la CPNEFP et de l'OEMM est assuré par une participation annuelle versée à l'association paritaire nationale créée à cet effet. Cette association a pour objet de :

- percevoir les fonds collectés conformément aux dispositions de la convention collective de la mutualité ;
- financer et donner les moyens nécessaires aux activités de l'observatoire de l'emploi et des métiers de la branche mutualité (OEMM) et au bon fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En outre, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » opère d'importants changements en matière de formation professionnelle. Elle crée notamment les opérateurs de compétences (OPCO) qui viennent remplacer les anciens OPCA.

Aussi, les partenaires sociaux ont convenu de modifier le texte de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité.

En effet, la version actuelle de cet article :

- liste les structures paritaires sans viser l'association susmentionnée
- et,
- fait référence à l'OPCA.

Pour ces raisons, il a été convenu ce qui suit lors de la CPPNI du 7 décembre 2018 :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité

L'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité est intégralement réécrit comme suit :

« 2.7.2. Représentation dans une instance paritaire

Sont visées au présent article :

- les instances paritaires mises en place dans le cadre de la présente convention et des accords collectifs de branche ;
- ainsi que celles, mentionnées dans la présente convention, auxquelles les salariés participent dans un objectif de représentation et de défense des intérêts du secteur de la mutualité.

Ne sont pas concernées les commissions et instances consacrées aux articles 9.12, 9.13 et 18.1 de la convention collective de la mutualité pour lesquelles des règles spécifiques sont prévues.

Les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour participer à ces instances bénéficient d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif.

L'employeur maintient la rémunération des salariés pour participer à ces instances. Il peut, si les règles propres aux institutions paritaires visées ci-dessus le prévoient, leur en demander le remboursement. »

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Les dispositions de l'article 2.7.2 s'appliquent quel que soit le nombre de salariés employés par l'organisme mutualiste. En effet, les travaux menés par les instances paritaires ont vocation à bénéficier à toutes les entreprises qui relèvent de la branche.

Article 2.2

Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

Article 2.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur l'application de cet avenant au cours du 2^e semestre de l'année 2023.

Article 3

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 4

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

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

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI

NOR : ASET1950252M
IDCC : 2111

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après dénommée CPPNI, dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier : l'article L. 7221-1 du code du travail consacre une définition légale du particulier employeur qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

Certaines dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail relatif aux missions des CPPNI sont spécifiques aux entreprises, il en est ainsi du rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise (prévu au II 3° de l'article précité). Elles ne sont donc pas toutes applicables au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ou doivent le cas échéant être adaptées.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à se substituer à :

- la commission paritaire nationale prévue à l'article 1^{er} d de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1^{er} j de la convention collective nationale.

En conséquence, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions relatives à la CPPNI édictées ci-après se substitueront aux dispositions de la convention collective renvoyant à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation par le biais d'un avenant technique.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Article 2

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3

Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.1

Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des salariés du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

Article 3.2

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative.

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

Article 3.3

Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

Article 4

Missions de la CPPNI

Article 4.1

Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

Article 4.2

Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

Article 4.3

Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Article 5

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 7

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

La demande de révision sera portée devant la CPPNI.

Article 8

Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord ainsi que de l'avenant technique de modification de la convention collective nationale en résultant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

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

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA CONVENTION
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI

NOR : ASET1950253M
IDCC : 2111

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur contient des dispositions instituant une commission paritaire nationale et une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Conformément aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche, décident de :

- substituer la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;
- déterminer les missions de la CPPNI.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1^{er} de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur en vue de le mettre en conformité avec les dispositions prévues par le code du travail et en application de l'accord relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein de la branche des salariés du particulier employeur.

Article 1^{er}

Le paragraphe 4 de l'article 1^{er} d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé.

Le paragraphe 5 de l'article 1^{er} d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est modifié comme suit :

« Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1^{er} h de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois ».

Le paragraphe 6 de l'article 1^{er} d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé.

Article 2

L'article 1^{er} h de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« h Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des salariés du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants à la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative.

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

2. Missions de la CPPNI

2.1. Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

2.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation. »

Article 3

L'article 1^{er} j de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 5

Dépôt et extension

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3317

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

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI

NOR : ASET1950254M
IDCC : 2395

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après dénommée CPPNI, dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur rappellent que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier. En effet, il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité sans poursuivre de but lucratif.

Par ailleurs, il s'exerce dans un lieu spécifique : le domicile du salarié ou encore au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM).

Certaines dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail relatif aux missions des CPPNI sont spécifiques aux entreprises, il en est ainsi du rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise (prévu au II 3° de l'article précité). Elles ne sont donc pas toutes applicables au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ou doivent le cas échéant être adaptées.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à se substituer à :

- la commission paritaire nationale prévue à l'article 1^{er} e de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1^{er} k de la convention collective nationale.

En conséquence, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions relatives à la CPPNI édictées ci-après se substitueront aux dispositions de la convention collective renvoyant à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation par le biais d'un avenant technique.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

Article 2

Objet de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 3

Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3.1

Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

Article 3.2

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative.

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

Article 3.3

Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

Article 4

Missions de la CPPNI

Article 4.1

Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

Article 4.2

Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

Article 4.3

Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Article 5

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 7

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La demande de révision sera portée devant la CPPNI.

Article 8

Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord ainsi que de l'avenant technique de modification de la convention collective nationale en résultant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3317

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

AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA CONVENTION
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI

NOR : ASET1950255M
IDCC : 2395

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur contient des dispositions instituant une commission paritaire nationale et une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Conformément aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche, décident de :

- substituer la commission permanente paritaire de négociation et d'Interprétation (CPPNI) à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;
- déterminer les missions de la CPPNI.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1^{er} de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur en vue de le mettre en conformité avec les dispositions prévues par le code du travail et en application de l'accord relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1^{er}

Le paragraphe 4 de l'article 1^{er} e de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 est supprimé.

Le paragraphe 5 de l'article 1^{er} e de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 est modifié comme suit :

« Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire permanente de négociation de d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1^{er} i de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois ».

Article 2

L'article 1^{er} i de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« i Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désigné par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative.

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

2. Missions de la CPPNI

2.1. Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

2.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation. »

Article 3

L'article 1^{er} k de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 est supprimé.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Article 5

Dépôt et extension

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

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

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950313M
IDCC : 1555

Entre :
FACOPHAR
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV,
D'une part, et
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.

En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

L'égalité professionnelle constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable.

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérative d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale. Cet accord vise également à suivre la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption).

Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- recrutement (embauche) ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle et parcours professionnels ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en respectant les phases suivantes :

- établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans les entreprises dans les 9 domaines d'action visés en préambule (L. 2323-8 du code du travail) ;
- élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 domaines des 9 visés pour les entreprises de 50 à 299 salariés, et dans au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salarié[e]s – R. 2242-2 du code du travail) ;
- transmettre le diagnostic et la stratégie d'action au CSE ou CE ou DP, au CHSCT et à la DIRECCTE ;
- négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (L. 2242-1, L. 2242-8, R. 2242-2 du code du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en place un plan d'action unilatéral (L. 2242-3 du code du travail) ;
- suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle (L. 2323-15 du code du travail).

Une fois ces cinq conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action, (sauf si un accord déroge au principe d'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail).

Les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (L. 1142-5 du code du travail) :

- formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle ;
- prendre des mesures permettant de les atteindre.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Les parties signataires entendent par ce nouvel accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salarié(e)s devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord,

et les entreprises de plus de 50 salarié(e)s dans leurs accords. Toutes, quels que soient leurs effectifs, doivent respecter l'égalité professionnelle et mettre en place les mesures permettant de l'atteindre.

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

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2

Rappel des principes fondamentaux

Principe de non-discrimination : les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Mode de recours contre les discriminations : Tout(e) salarié(e) estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçue par un responsable des ressources humaines ou à défaut un représentant de l'employeur, en présence s'il/elle le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande écrite.

Article 3

Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières

3.1. Mixité des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La mixité est une étape primordiale vers l'égalité professionnelle, mais elle ne suffit pas pour produire l'égalité. En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des sexes dans un métier, une entreprise ou un secteur ne veut pas dire que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- présenter leurs métiers sans stéréotype de sexe ;
- présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de sexe. L'entreprise ne doit pas mettre en avant l'apport de spécificités vues comme « féminines » ou « masculines » pour

justifier la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins ;

- aménager les postes de travail quand il s'agit de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes. Les membres du CSE (ou CCSCT) ou CHSCT y sont sensibilisés au moyen d'une formation ;
- être vigilants sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes et sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail pour les femmes qui intègrent des métiers où elles sont minoritaires ou pour les hommes qui intègrent des métiers où ils sont minoritaires ;
- favoriser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Indicateurs de suivi : les entreprises devront ajouter à la BDES la répartition des femmes et des hommes par métier et par filière.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.2. Égalité lors des recrutements (embauches)

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, la rémunération à l'issue du recrutement et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- pour celles de plus de 50 salarié(e)s, former à la non-discrimination les salariés intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités. Les entreprises de moins de 50 salarié(e)s y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation sera à leur disposition ;
- les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de dirigeant dans l'objectif d'éviter les inégalités.

À l'occasion de recrutement, les entreprises doivent :

- veiller à une formulation asexuée des intitulés et du contenu des offres d'emplois ;
- décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

- repérer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail...) ;
- développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers ;
- avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « masculins » et d'inciter les hommes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « féminins ».

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

3.3. Égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veillent à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salarié(e)s.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salarié(e)s soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge, tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de formation, doit amener les managers et responsables ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et/annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Aussi, les entreprises favorisent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.4. Égalité dans le parcours professionnel et la promotion

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours et promotions professionnels invite à ouvrir différents sujets :

- une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels ;
- une réflexion sur les modes de gestion des congés parentaux et familiaux, pour mieux les anticiper, les soutenir, les organiser pour qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires ;
- un travail d'appui auprès des salarié(e)s pour les encourager à envisager certains parcours et à accompagner leur prise de fonction.

En particulier, l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement est souvent limité pour les femmes dans les entreprises du fait de freins structurels (évolution de carrières), de freins liés aux représentations du « féminin » et du « masculin », de freins liés à l'autocensure ou de freins liés à l'organisation du travail.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours et promotions professionnels se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du/de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- inscrire dans leur politique de gestion des compétences, et accord GPEC, l'accès des femmes aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;
- veiller à l'égalité des recrutements et promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi ;
- fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement à cet effet ;
- dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant notamment l'information sur la VAE et le bilan de compétence ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires. Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes/aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin/masculin.

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Toutes les entreprises et la branche suivent également le nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante.

3.5. Égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non sexués. Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de la contribution de la personne et de la réalisation individuelle.

À chaque étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les membres de la commission technique de classification aident à identifier d'éventuels biais hommes/femmes : identification des emplois à prédominance féminine ou masculine, description des emplois en veillant à prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, mise en œuvre des critères de telle manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des tâches concrètement exercées, cotations des emplois, comparaison du positionnement final des emplois.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour autant, la revalorisation de certains emplois à prédominance féminine qui peut résulter de la prise en compte de caractéristiques qui jusqu'à présent ne l'étaient pas, ne peut se faire au détriment des emplois à prédominance masculine.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur du travail se reflétant dans le niveau de classification mis en place dans la branche ;
- se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article 4

Conditions de travail

Les conditions de travail ne sont pas neutres d'un point de vue du genre. Les environnements physiques et psychologiques peuvent être source de discrimination envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur la non-mixité.

Des attitudes et décisions sexistes ont un impact sur le comportement au travail ; les agissements sexistes, pourtant interdits par la loi, créent de la souffrance au travail.

4.1. Temps partiel

Les parties signataires rappellent quelques principes fondamentaux de l'accord relatif au travail à temps partiel de la branche du 24 novembre 2015, notamment :

- priorité au temps partiel choisi ;
- période de travail à temps partiel à titre d'essai ;
- temps partiel à durée déterminée possible ;
- horaires de travail régulier afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salarié(e)s, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir. À défaut, il peut être proposé une mutation au demandeur qui a la faculté de la refuser ou l'accepter. Cette proposition doit respecter la qualification, rémunération et expérience du/de la salarié(e).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- envisager pour les salarié(e)s qui le souhaitent d'autres solutions que le temps partiel en matière d'organisation du travail pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagements d'horaires individuels pour les femmes et les hommes) ;
- faire bénéficier normalement les salarié(e)s à temps partiel des promotions internes et ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise ;
- calibrer leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail ;
- calibrer leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors de l'entretien annuel ou professionnel ;
- afficher les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle. Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et personnelles ne doivent en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle. Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- aménager autant que possible les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de travail ;
- adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaires, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes ;

- prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes ou de s’interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine pour les rendre plus attractifs réciproquement pour les femmes ou les hommes, et améliorer ainsi les conditions de travail pour tous les salarié(e)s.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n’est pas obligatoire.

4.3. Santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe. Elle doit être suivie de mesures et d’actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L’employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l’ensemble des activités de l’entreprise.

Les entreprises portent une attention particulière aux emplois à prédominance féminine dans lesquels il pourrait être constaté une sous-estimation des risques professionnels et/ou une faible reconnaissance des compétences émotionnelles, relationnelles et sociales mises en œuvre par les salarié(e)s.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- réduire les risques identifiés sur les postes et améliorer leur ergonomie ;
- intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le document unique d’évaluation des risques professionnels de l’entreprise ;
- sensibiliser l’encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salarié(e)s sur le droit d’alerte et les voies de recours ouvertes aux potentielles victimes (défenseur des droits, inspection du travail, médecin du travail).

Indicateurs de suivi :

- dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise en matière de conditions de travail ;
- dans le bilan social, les indicateurs de suivi par sexe des taux d’absentéisme et des mouvements d’effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

Article 5

Rémunérations effectives

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des conséquences sociétales et économiques, elles renforcent les rôles assignés aux femmes et aux hommes et impactent la retraite.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l’issue du recrutement et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur (au) à la salarié(e) en raison de l'emploi de ce dernier.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- aboutir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères objectifs qui sera fournie par voie législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise ;
- quels que soient leurs effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, consacrer une enveloppe salariale de rattrapage dans le cadre de la négociation des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres. Cette enveloppe salariale permettra d'aboutir à une mise en conformité avec le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » dans un délai de 3 ans à partir du constat. Cette enveloppe doit être différente de celle des mesures annuelles ;
- porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux une fois par an l'analyse des éventuels écarts de salaires et le plan d'action de rattrapage associé. Cette communication est accompagnée d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise dans la mesure où les écarts salariaux sont souvent le fruit des parcours professionnels ;
- s'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable ;
- veiller à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel ne soient pas pénalisé(e)s par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet ;
- éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en ne tenant pas compte des périodes d'absences liées aux congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

- approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail ;
- définir avec les responsables des règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles ;
- contrôler les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes ;
- poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel seront informées des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et leur taux de réalisation, ainsi que les méthodologies et contenu des indicateurs sur les écarts de rémunération.

Article 6

Conciliation des temps de vie professionnel et personnel

6.1. Principes généraux

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnel et personnel accessible à la fois aux femmes et aux hommes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En

effet, pour relever les défis économiques de demain, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel intègre :

- les mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité : assistance médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé parental d'éducation ;
- les mesures permettant le soutien d'un proche : don de jours de repos, congé de soutien familial et congé de solidarité familial ;
- et au-delà de ces dispositifs, des mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation.

6.2. Mesures liées à la parentalité

a) Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse ou l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappelle à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le.la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le.la conjoint(e) salarié(e) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

b) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires, nucléaire, biologique et chimique.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte est reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;

- l’affectation dans un autre établissement est subordonnée à l’accord de l’intéressée ;
- l’affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l’état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d’affectation n’entraîne aucune diminution de rémunération.

c) Congés de maternité et d’adoption

Il est rappelé aux entreprises qu’en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l’accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d’adoption :

- doivent bénéficier, à l’issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l’entreprise ;
- ont droit, à l’issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l’employeur, pour le personnel de l’entreprise même si la période de congés fixée dans l’entreprise est expirée ;

d) Protection du parent salarié, père ou mère

L’article L. 1125-4-1 du code du travail définit la période suivant la naissance de l’enfant pendant laquelle l’employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié devenu parent. Cette protection ne vaut pas en cas de faute grave ou d’impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l’arrivée de l’enfant.

Par ailleurs, les périodes d’absence pour congé de maternité, de paternité, d’adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d’éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

e) Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s’appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d’adoption. Elles accompagnent de la sorte l’évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un(e) salarié(e) peut demander à bénéficier d’un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur ;

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que (le) la salarié(e) bénéficie d’un maintien de sa rémunération, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

f) Congé parental d’éducation

Il est rappelé que ce congé parental vise les salarié(e)s ayant plus de 1 an d’ancienneté dans l’entreprise. La durée de la prestation partagée d’éducation de l’enfant versée (au) à la salarié(e). peut être allongée si le deuxième parent prend au moins 6 mois de congé. Pour un premier enfant, 6 mois supplémentaires s’ajouteront aux 6 premiers mois de prestation si c’est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, 2 ans et demi seront alloués au premier parent, les 6 mois supplémentaires n’étant versés que si c’est l’autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d’éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le (la) salarié(e) peut demander un entretien sur ses perspectives d’évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d’un document facilitant le retour à l’emploi du (de) la salarié(e).

Les entreprises peuvent également favoriser l’exercice de la parentalité pour tous en maintenant tout ou partie des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le/la salarié(e) totalise 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé parental n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé parental sera dans ce cas prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté. Cette mesure ne vaut que pour un congé parental d'une durée maximale de 3 ans, et le/la salarié(e) ne peut en bénéficier qu'une fois dans l'ensemble de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins ;
- à l'occasion d'un changement temporaire d'affectation pendant la grossesse, et au retour de la salariée dans son poste initial, l'intéressée est reçue par le/la manager et la RH pour faire un bilan de son activité dans le poste transitoire, et des compétences ou expérience acquises à ce titre ;
- pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile (par exemple des plates-formes de travail partagées), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées ;
- pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins, proposition de formations). Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et/d'accompagnement du/de la salarié(e). La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu cosigné ;
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle

6.3. Mesures permettant le soutien d'un proche

a) Don de jours de repos

Tout(e) salarié(e) dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Les entreprises sont invitées à définir les modalités de ces dons : jours de repos cessibles, recueil des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b) Congé du proche aidant

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé du proche aidant est accessible à tout(e) salarié(e) justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille ou d'un proche (défini selon les dispositions légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c) Congé de solidarité familiale

Prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familial permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

d) Congé pour enfant malade

L'article L. 1225-61 du code du travail autorise un congé non rémunéré par enfant malade ou accidenté dont le nombre varie en fonction de l'âge et/ou du nombre des enfants. Le présent accord ajoute un jour non rémunéré en plus de la loi.

6.4. Mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises sont invitées à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous (tes) les salarié(e)s, femmes et hommes :

- faciliter les expérimentations de télétravail ;
- développer les aménagements d'horaires individuels ;
- décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport ;
- aborder la question de l'organisation du temps de travail, et de la charge de travail pour les salarié(e)s y compris les temps partiels, dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels ;
- aménager les horaires de travail lors de la rentrée des classes ;
- être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou positionnées trop tôt dans la journée.

Indicateurs :

Dans la BDES : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article 7

Dispositions relatives à la communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

7.1. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Ces actions supposent notamment une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ainsi qu'une communication adéquate auprès des salarié(e)s, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Ainsi, les entreprises doivent déployer différents moyens et outils de communication tels que :

- une information sur l'interdiction d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et/ou moral.
- Le règlement intérieur doit mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salarié(e)s et de la direction en la matière. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressé(e)s dans le cadre de ce recours ;

- des campagnes d'information (notamment large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination ;
- une intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

7.2. Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDES, dont le thème égalité entre les femmes et les hommes, est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les entreprises analysent la neutralité de leurs procédures internes et des méthodes de management (recrutement, procédure d'évaluation, promotion...) au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont également vigilantes aux situations dans lesquelles des personnes subissent plusieurs formes de domination ou de discrimination simultanée.

En outre, l'observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

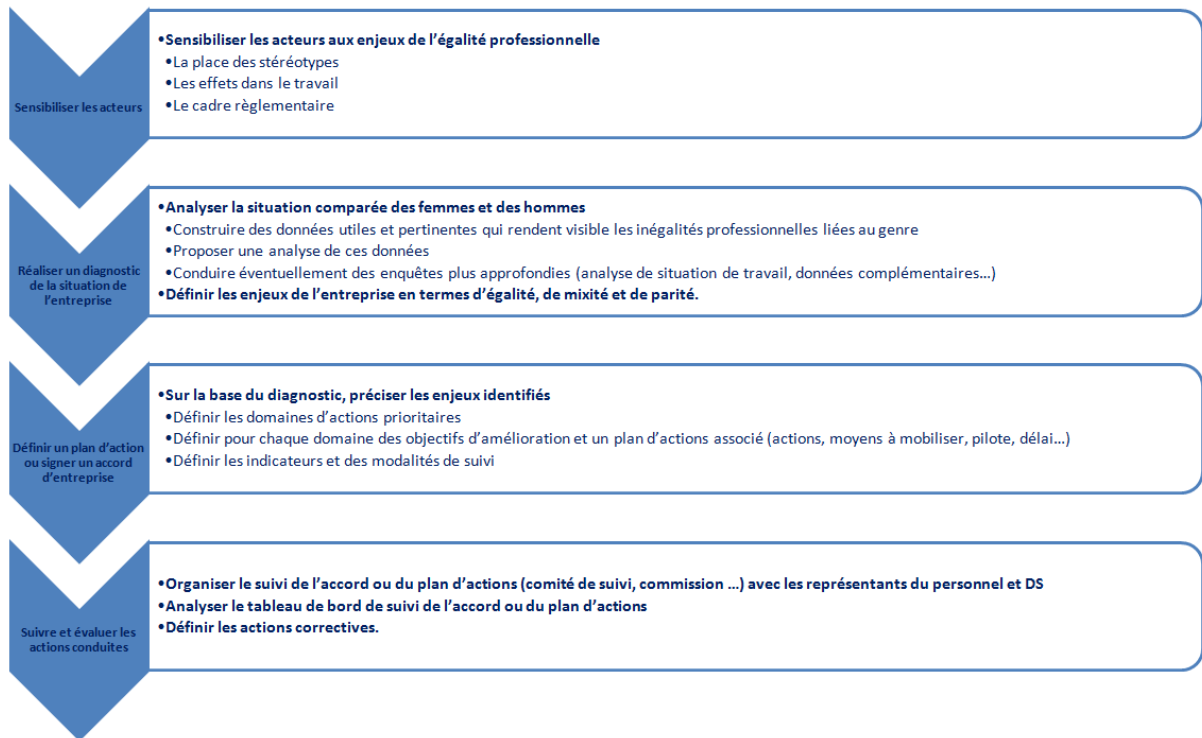
Enfin, le rapport de branche comprend les indicateurs égalité femmes-hommes permettant aux partenaires sociaux d'analyser la situation de l'égalité au sein de la branche, des domaines d'actions retenus dans les accords d'entreprise ou plans d'action afin de corriger les inégalités constatées.

(Voir tableau page suivante.)

7.3. Exemples d'axes de travail au sein de l'entreprise pour analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les hommes

Existe-t-il des écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité : Comparaison du nombre de femmes et hommes par métier. • Recrutement : Comparaison du nombre de femmes ou hommes <u>recruté.e.s</u> par rapport au nombre de candidatures féminines ou masculines reçues. • Formation : Comparaison quantitative et qualitative. • Rémunération : Comparaison de la rémunération effective. • Promotion - parcours : Comparaison des promotions, des évolutions à des postes de direction.
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité : Stéréotypes dans les fiches de poste ? Aménagement des postes ? • Recrutement : Formulation des annonces ? Critères de recrutement ? Freins à l'accès des métiers masculins ou féminins ? Freins aux promotions ? • Formation : Recueil des besoins de formation ? Passerelles emploi ? • Promotion - parcours : Critères d'analyse ? Formation <u>diplômante</u> ?
Quels domaines d'actions privilégier ?	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement : agir sur les stéréotypes et le processus de recrutement pour garantir une égalité de traitement et/ou encourager la mixité dans certains métiers. • Formation : Approfondir le processus de formation et d'entretien professionnel. • Promotion - parcours : Approfondir la politique GPEC, processus de promotion.
Existe-t-il des écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : Répartition des hommes et femmes par classification. • Conditions de travail : Comparaison des conditions entre temps partiel et plein, entre femmes et hommes (accidents de travail, maladie professionnelle, absentéisme) • Rémunération : Comparaison de la rémunération effective • Conciliation des temps de vie : Comparaison des modes et horaires de travail
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : la rédaction des définitions de poste ? • Conditions de travail : femmes et hommes sont-ils exposés aux mêmes situations de travail ? Aux mêmes risques ? • Rémunération : temps partiel et temps plein ? Répartition des augmentations individuelles ? Analyse des écarts faire ? • Conciliation des temps de vie : existe-t-il des aménagements d'horaires ?
Quels domaines d'actions privilégier ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : Accompagnement des managers dans la rédaction des définitions de poste, travail de la commission classification. • Rémunération : Rattraper les écarts, définir un <u>process</u> de fixation des salaires au recrutement et des augmentations individuelles. • Conciliation des temps de vie : Prévenir les situations à risque, favoriser l'articulation des temps pour tous les salariés.

7.4. Exemples de méthode de travail au sein de l'entreprise



Article 8

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'entreprise de plus de 50 salarié(e)s doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une base de données économiques et sociales (BDES), appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité social et économique sont mis à disposition de ses membres dans la base de données. La situation comparée entre les femmes et les hommes fait partie de ces données.

Fort de ces informations, le comité social et économique :

- intervient dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- suit l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- suit l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- évalue les coûts à mettre en œuvre et propose des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salarié(e)s et plus, le comité social et économique :

- analyse les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salarié(e)s par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- propose toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (L. 2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche doit donner un éclairage sur l'égalité professionnelle au sein de la branche. Les entreprises y indiquent leurs données propres et également les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Les indicateurs comparés sont les suivants :

- répartition femmes-hommes par catégorie, métier, type de contrat ;
- répartition femmes-hommes des recrutements par catégorie, type de contrat ;
- répartition femmes-hommes : motifs de départ ;
- répartition femmes-hommes : promotions ;
- répartition femmes-hommes : nombre d'heures de formation, par catégorie ;
- répartition femmes-hommes : niveaux de classification par ancienneté et âge ;
- comparaison femmes-hommes des salaires minima et moyens réels.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé également que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 10

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article 12

Révisions et dénonciation

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

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

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

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

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

AVENANT N° 95 DU 12 DÉCEMBRE 2018
MODIFIANT L'AVENANT N° 62 DU 22 NOVEMBRE 2007
RELATIF À LA GARANTIE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950276M
IDCC : 1504

Entre :
CNPEF ;
UNPE,

D'une part, et

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant d'une part, aménage, à effet du 1^{er} janvier 2019, les niveaux de prestations prévus par le régime maladie-chirurgie-maternité et révisé les dispositions relatives à l'action sociale.

Article 1^{er}

Prestations frais de santé

Les dispositions de l'article 8.2 relatif au montant des prestations sont modifiées comme suit :

Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, « y compris les remboursements versés par la sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle ».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas les prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
HOSPITALISATIONS CHIRURGICALES (ÉTABLISSEMENTS PUBLICS OU PRIVÉS) Honoraires (Chirurgiens, Anesthésistes & autres) Frais de séjour Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire) Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans) Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	200% BR (180% BR si praticien NON OPTAM ou NON OPTAM-CO) 200% BR 50€ / jour 25€ / jour 100% Frais réels 100% BR
HOSPITALISATIONS MÉDICALES (ÉTABLISSEMENTS PUBLICS OU PRIVÉS, Y COMPRIS MAISONS DE REPOS ET DE CONVALESCENCE, COLONIES SANITAIRES ET SANATORIUMS) & MATERNITÉ Honoraires Frais de séjour Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en Médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en Service Psychiatrique, Maison de Retraite à Caractère Médicalisé et en Long Séjour et 8 jours par hospitalisation en Maternité) Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans) Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation) Naissance / Adoption ⁽¹⁾	200% BR (180% BR si praticien NON OPTAM ou NON OPTAM-CO) 200% BR 50€ / jour 25€ / jour 100% Frais réels 100% BR Indemnité forfaitaire égale à 150€ par enfant
SOINS MÉDICAUX (y compris Risque Maternité) Consultations, visites ou actes de généraliste ou de spécialiste Radiologie Analyses Biologiques Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes...) Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale Transports (autres que pour hospitalisation) Actes de médecine alternative non remboursés par la Sécurité sociale (Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, Bilan nutritionnel)	200% BR (180% BR si praticien NON OPTAM ou NON OPTAM-CO) 100% BR 100% BR 100% BR 100% BR 100% BR 50€ par séance dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
OPTIQUE Lentilles remboursées par la Sécurité sociale Lentilles correctrices non remboursées par la Sécurité sociale ou jetables Correction des troubles de la vision par chirurgie Équipement optique (forfaits versés en complément du Remboursement de la Sécurité sociale intégrant le remboursement additionnel du Régime locale Alsace Moselle). Limitation à un équipement tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois en cas de changement de correction et pour les mineurs, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement. Monture Verre simple (*) Verre complexe (*) Verre hypercomplexe (*) Minimum de remboursement total par équipement : Équipement constitué de 2 verres simples Équipement constitué d'1 verre simple et 1 verre complexe ou hypercomplexe Équipement constitué de 2 verres complexes ou hypercomplexes	100% BR + 150€ par an et par bénéficiaire 150€ par an et par bénéficiaire 400€ par oeil 100€ par monture 92€ par verre 135€ par verre 185€ par verre 100€ 150€ 200€
DENTAIRE Soins dentaires Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale) Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale Prothèses Inlay simple, Onlay Inlay Core et Inlay à Clavettes Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale) couronne sur dents vivantes Implant dentaire (pilier implantaire et implant) Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste « prothèses dentaires »	100% BR 280% BR 280% BR 280% BR 250% BR 180% BR 280% BR 1000€ par implant dans la limite de 3 implant par an par assuré et par bénéficiaire
APPAREILLAGE Prothèses orthopédiques / Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la Sécurité sociale Prothèses auditives	100% BR + 400€ par bénéficiaire 100% BR + 800€ par bénéficiaire
CURES THERMALES Honoraires de surveillance Frais d'établissement thermal Hébergement (nuitées), Frais de transport Le forfait indiqué est versé, que la cure soit prise en charge ou non par la Sécurité sociale, dans la limite des Frais Réels et déduction faite, s'il y a lieu, des prestations versées par la Sécurité sociale.	100% BR 100% BR 200€ par cure
ACTES DE PRÉVENTION Ensemble des actes de prévention pris en charge par la Sécurité sociale (R.871-1 du Code de la Sécurité sociale) Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale Traitement nicotinique (en complément du forfait versé par la Sécurité sociale)	100% BR 50€ par an et par bénéficiaire 30€ par an et par bénéficiaire

⁽¹⁾ versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.

Lexique

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

(*) DÉFINITION DES VERRES :

Verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre -6 et +6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4

Verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure à -6 et +6 ou un cylindre supérieur à +4 et verres multifocaux ou progressifs

Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone -8 à +8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone -4 à +4

Article 2

Action sociale

Il est intégré un article 9 « Action Sociale » dont les dispositions sont les suivantes :

Article 9

Action sociale

Article 9.1

Objet de l'action sociale

La commission paritaire de la branche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent des difficultés, dans la limite des disponibilités du fonds.

Toute information se rapportant à l'action sociale sera communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur.

Article 9.2

Bénéficiaires du fonds de solidarité

Peuvent bénéficier du fonds de solidarité les salariés, les anciens salariés et leurs ayants droit couverts par le régime de frais de santé et de prévoyance.

Article 9.3

Financement du fonds de solidarité

Les actions sociales de solidarité et de prévention sont financées à travers la constitution d'un fonds de solidarité.

Article 9.4

Rôle de la commission paritaire

La commission paritaire est chargée annuellement de définir les orientations des actions de solidarité et de prévention.

Article 9.5

Gestion du fonds de solidarité

Les modalités de fonctionnement et d'alimentation sont prévues dans un règlement du fonds social.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 4

Révision

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

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Dépôt et publicité

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

Fait à Rungis, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AUX ASTREINTES

NOR : *ASET1950251M*

IDCC : 759

Entre :

FFPF ;

CPFM,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors d'une commission d'interprétation le 22 octobre 2013, les partenaires sociaux se sont accordés sur le caractère obsolète de la formulation et les difficultés d'interprétation de l'article 320 de la CCN.

« En dehors du travail des dimanches et des jours fériés, certaines permanences de nuit peuvent être demandées dans certaines entreprises, notamment pour faire face à des réquisitions ou pour assurer des services particuliers.

Le service de garde de nuit immobilise l'agent à son domicile sans, pour autant, entraîner de sa part un déplacement quelconque en dehors du domicile.

En compensation des permanences de nuit, l'agent peut bénéficier d'avantages en nature dont l'importance est fonction des astreintes résultant pour lui de ces obligations : logement accordé gratuitement ou moyennant le paiement d'une indemnité d'occupation réduite, gratuité éventuelle du chauffage et de l'éclairage. Ces avantages en nature, qui font, par ailleurs, l'objet d'une évaluation au regard du fisc et de la sécurité sociale, constituent en eux-mêmes la compensation des obligations de permanences.

Lorsque l'agent ne bénéficie pas d'un tel avantage en nature, et pour compenser l'obligation de permanence, il lui sera versé, par nuit de permanence, une indemnité égale à 1/10 de l'évaluation forfaitaire mensuelle fixée par la sécurité sociale en matière de logement.

Lorsque la permanence entraîne pour l'intéressé un déplacement en dehors du domicile, le paiement des heures ainsi faites sera effectué par référence aux dispositions prévues pour les travaux de nuit, soit pour le temps effectivement passé, soit au moyen de vacations couvrant forfaitairement le travail effectué compte tenu du temps moyen de service demandé et qui varieront dans les mêmes proportions que les salaires horaires. »

La nature même de l'activité des entreprises de services funéraires nécessite une disponibilité permanente qui implique la mise en place de dispositions spécifiques telles que les astreintes pour assurer la continuité du service en dehors des horaires habituels des établissements.

Les astreintes s'entendent comme une obligation professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions mixtes paritaires des 11 septembre, 6 novembre, 26 novembre et 7 décembre 2018 afin de conclure un accord permettant une meilleure lisibilité de l'article 320 et aux fins d'homogénéiser les définitions et rétributions liées aux périodes d'astreinte, indispensables dans les entreprises du secteur des services funéraires.

Article 1^{er}

Périmètre d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres et se substituent intégralement à l'article 320 de la convention collective nationale des pompes funèbres dès son extension.

Article 2

Définition de la période d'astreinte

Le code du travail dans son article L. 3121-9 précise la définition de l'astreinte :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. »

Article 3

Recours à la période d'astreinte

La période d'astreinte s'applique aux salariés des entreprises impliquées dans l'organisation de la prestation funéraire dont les métiers relèvent de la convention collective des pompes funèbres, notamment du personnel ouvrier, employé, technicien agent de maîtrise et cadre.

Il est rappelé les dispositions du code du travail relatives aux manipulations et ports de charges, stipulées à l'article R. 4541-9.

Article 4

Durées de la période d'astreinte

L'astreinte de nuit s'entend sur la plage horaire couvrant la période de la fermeture des établissements le soir à leur réouverture le matin.

L'astreinte de jour couvre la pause méridienne de déjeuner pendant laquelle les établissements sont fermés.

L'astreinte de week-end s'entend comme suit : de la période de la fermeture de l'établissement en fin de semaine à leur réouverture le lundi matin.

Article 5

Limites de la période d'astreinte

Quelle que soit la programmation des astreintes (fréquence, durée et nombre), aucune période d'astreinte ne pourra être programmée la nuit précédant ou suivant le jour de toute forme d'absence prévisible. S'entendent notamment comme absences prévisibles les congés payés, les jours de formation, les congés spéciaux, les jours de récupération.

En outre et pour rappel, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident...).

Enfin, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de 2 week-ends par mois et ne pourra pas assurer plus de 180 astreintes de nuit et plus de 180 astreintes de jour par an.

Article 6

Planification de la période d'astreinte

La période d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance *a minima*. Dans des circonstances urgentes et imprévisibles, ce délai pourra exceptionnellement être porté à 1 jour franc.

De façon individuelle, il sera fourni à chaque salarié les moyens d'exercer sa mission (téléphone mobile, véhicule, ordinateur...).

Article 7

Intervention pendant l'astreinte

Pour chaque période d'astreinte, une fiche est remise au salarié sur laquelle il devra noter ses différentes interventions (appels téléphoniques, déplacements...).

Le décompte des heures travaillées débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci s'est déplacé sur le lieu d'intervention. L'intervention doit se situer dans un délai raisonnable.

La durée de l'intervention inclut le temps de trajet et est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions et dans la mesure où elles sont assimilées à du travail effectif, les dispositions relatives au temps de travail s'appliquent ainsi que celles relatives au temps de repos du salarié.

Selon les nécessités de service, les interventions pendant l'astreinte seront soit rémunérées, soit récupérées aux taux légal en vigueur.

Article 8

Indemnisation de la période d'astreinte

En contrepartie de l'astreinte de nuit, le salarié percevra 1/150 du salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel brut en vigueur sur la base de 151,67 heures.

En contrepartie de l'astreinte de jour, le salarié percevra 1/750 du salaire minimum de croissance mensuel brut en vigueur.

En contrepartie de l'astreinte de week-end ou de l'astreinte liée à un jour férié en semaine, le salarié percevra 1/50 du salaire minimum brut de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.
En annexe 1 « Références et modalités de calcul ».

Article 9

Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte

Lorsque la période d'astreinte de nuit prendra effet la veille ou la nuit suivant ou précédant un jour férié, en sus de l'indemnisation prévue, l'astreinte sera majorée à hauteur d'un 1/300 du salaire minimum de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.
En annexe 1 « Références et modalités de calcul ».

Article 10

Durée de l'accord. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 11

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2213-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, Rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Smic au 1^{er} janvier 2018 = 1 498,97 € brut

- $1/750 = 1,998$, arrondi à 2,00 € ;
- $1/300 = 4,996$, arrondi à 5,00 € ;
- $1/150 = 9,993$, arrondi à 10,00 € ;
- $1/50 = 29,979$, arrondi à 30,00 €.

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

AVENANT N° 21 DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA HIÉRARCHIE DES NORMES (BLOC DE COMPÉTENCES N° 2)

NOR : ASET1950281M

IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la nouvelle hiérarchie des normes instaurées par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le nouvel article L. 2253-2 du code du travail, qui vise le bloc de compétences n° 2, permet à la branche professionnelle de prévoir expressément, dans la convention collective ou dans ses accords de branche, l'interdiction de déroger aux stipulations prévues au niveau de la branche, à l'exception des garanties plus favorables ou au moins équivalentes.

Soucieuse de conserver des dispositions protectrices des salariés, la branche tient à confirmer la primauté des dispositions existantes antérieurement à la réforme dans les domaines relevant de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des handicapés (art. L. 2253-2 2° C. travail.), de l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical (art. L. 2253-2 3° C. travail) ainsi que des primes pour travaux dangereux ou insalubres (art. L. 2253-2 4° C. travail).

Article 1^{er}

*Insertion professionnelle et maintien
dans l'emploi des travailleurs handicapés*

En application de l'article L. 2253-2 2°, il est décidé que les dispositions suivantes prévues par la convention collective nationale du 9 décembre 1993 en matière d'insertion professionnelle et

le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'imposent aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes :

- article 30, alinéas 6, 7 et 8 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 relatif à la durée et horaire du travail ;
- accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire – chapitre II et annexe relative aux indicateurs.

Article 2

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

En application de l'article L. 2253-2 3°, il est décidé que l'article 5.1 relatif au délégué syndical ainsi que l'article 15 relatif à la valorisation de l'expérience syndicale du « Chapitre II – Droit syndical » de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 s'imposent aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 3

Primes pour travaux dangereux ou insalubres

En application de l'article L. 2253-2 4°, il est décidé que l'article 20 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 relatif au travail en sous-sol ou en local insalubre s'impose aux entreprises appliquant la présente convention, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable ou lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)

AVENANT N° 22 DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU RECOURS AU DISPOSITIF
DE LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LES ENTREPRISES

NOR : ASET1950282M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité de promouvoir des fins de carrière aménagées qui répondent à des critères de bien-être au travail, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de favoriser le recours au dispositif légal de retraite progressive, afin d'en développer son utilisation par les salariés de la branche.

Aux termes de la législation en vigueur, le dispositif de retraite progressif s'adresse aux salariés qui :

- ont atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- justifient d'une durée d'assurance retraite et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus,

et qui souhaitent exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

À ce titre, il est rappelé que la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit plusieurs dispositifs relatifs à la retraite progressive.

Ainsi l'article 15 prévoit que « Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein ».

De même, l'article 17 prévoit que « les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps ».

Enfin, l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire rappelle « qu'il existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises de la branche acceptent dans ce cadre les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents. »

Dans le cadre de ces mesures d'ores et déjà adoptées pour favoriser l'aménagement de fin de carrière et assurer la transition entre vie active et retraite, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance conviennent ce qui suit, étant entendu que les entreprises pourront améliorer le dispositif par voie d'accord collectif :

Article unique

L'article 17 de la convention collective est complété par un article 17 *bis* intitulé « Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive » :

- « – les entreprises de la branche acceptent les demandes de passage à temps partiel des salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive, quels que soient leur âge et le nombre de trimestres vieillesse validés, dans le respect de la législation en vigueur ;
- la répartition du temps de travail est librement négociée entre l'employeur et le salarié, sur la base des souhaits exprimés par le salarié. À ce titre, les entreprises mettent en œuvre tous les aménagements nécessaires, notamment en termes d'adaptation de l'organisation du travail et des postes de travail afin de favoriser la mise en place du temps partiel ;
- le passage à temps partiel peut se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Le temps partiel peut être mis en place de manière progressive et être réduit ou adapté au fur et à mesure de la période de retraite progressive du salarié ;
- les entreprises acceptent également les demandes de passage à temps partiel des salariés au forfait jours : le contrat de travail fait alors l'objet d'un avenant afin que le temps de travail soit exprimé en heures, conformément à la législation en vigueur. Ce passage d'un temps de travail exprimé en jours à un temps de travail exprimé en heures ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer la rémunération du salarié, sur la base du temps plein et avant application du coefficient de temps partiel ;
- le temps de travail des salariés qui bénéficient du dispositif de retraite progressive est organisé, afin de capitaliser sur leurs compétences et de permettre la transmission des connaissances et du savoir-faire aux générations de salariés plus jeunes ;
- dans un objectif de sécurisation du départ à la retraite des salariés bénéficiant du dispositif, les entreprises s'engagent à ce que le salarié qui en fait la demande continue d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, avec une répartition au moins égale à la législation en vigueur ou aux dispositions prévues au sein de l'entreprise ;
- lors de l'entrée du salarié dans le dispositif de retraite progressive, et dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une date prévisionnelle de départ à la retraite complète est conjointement établie, dans le cadre de la législation en vigueur ;

- sur demande du salarié dûment justifiée, notamment pour répondre à un projet personnel, l'allocation de départ en retraite prévue à l'article 17 de la présente convention peut être versée de manière anticipée, et ce dans la limite de la moitié du montant qui serait dû à la date prévisionnelle de départ à la retraite complète. »

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

**AVENANT DU 23 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1950257M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFDT ;

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle arrive à expiration le 31 décembre 2018.

Dans l'attente de l'issue des négociations à venir, consécutives à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les parties signataires conviennent d'une prorogation de ce dispositif et permettent ainsi un financement conventionnel supplémentaire des formations au sein des organismes du régime général.

Tel est l'objet des dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Prorogation du protocole d'accord

Au premier alinéa de l'article 4 du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle, les mots « 31 décembre 2018 » sont remplacés par « 31 décembre 2019 ».

Article 2

Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – **PRATICIENS-CONSEILS**
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2018
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950259M
IDCC : 2603

Entre :
UCANSS,
D'une part, et

FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 23 octobre 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006.

Fait à Paris, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)

ACCORD DU 23 OCTOBRE 2018
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950258M
IDCC : 2793

Entre :
UCANSS,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

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

Article unique

Les dispositions du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle dans les organismes du régime général de sécurité sociale modifié par avenant du 23 octobre 2018 sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 25 juin 1968.

Fait à Paris, le 23 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950260M
IDCC : 18

Entre :

UIT,

D'une part, et

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Dispositions générales relatives à la création de la commission

Le présent accord est conclu dans le cadre du champ d'application de la CCN de l'industrie textile (IDCC 18), pour une durée indéterminée.

Préambule explicatif

L'article 86 (G) des dispositions générales et clauses « ouvriers » de la CCN de l'industrie textile susvisée, prévoyait déjà des dispositions concernant une commission nationale paritaire de conciliation. Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales issues notamment de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les dispositions prévues à l'article 86 (G) précité sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 86 (G)

*Commission nationale paritaire permanente de négociation
de conciliation et d'interprétation*

1. Composition et règles applicables

Quand elle se réunit en tant que commission de négociation, la commission est composée d'un nombre de trois représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (un représentant permanent de chacune des organisations syndicales représen-

tatives pourra s'ajouter du nombre précité de trois). Le collège des employeurs représentant l'UIT est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés. Les règles de négociation des accords sont les règles légales.

Quand elle se réunit en tant que commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation, la commission est composée d'un nombre de deux représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Le collège des employeurs représentant l'UIT est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Les décisions d'interprétation ou de conciliation sont prises selon les règles suivantes. Le collège employeur représente 50 % des voix. Le collège salarié représente 50 % des voix. Compte tenu de ces éléments, les décisions de la commission sont prises à une majorité représentant au moins 75 % des voix totales.

2. Modalités pratiques

La convocation précisant l'ordre du jour des réunions, accompagné des documents de travail, sera transmise par tout moyen (courrier, mail...) en principe 21 jours avant la date de la réunion (et au plus tard 15 jours au moins avant la date de la réunion), à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Au cas où des salariés auraient à assister à une réunion de la commission, ils seront tenus d'informer leur employeur et l'UIT de leur participation au plus tard sept jours avant la réunion.

Les absences seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif (maintien du salaire que les salariés auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise), ou récupération des heures si le participant à la réunion était en repos ce jour ;
- frais de transport remboursés sur justificatif sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou du tarif le moins élevé, paiement des transferts domicile/gare (indemnités kilométriques en fonction du barème fiscal) et gare/siège de l'UIT (métro ou bus) ;
- frais de repas remboursés sur justificatif (dans la limite de 25 € par repas).

Les moyens ci-dessus énoncés ne couvrent pas totalement les frais de fonctionnement de toutes les instances de négociation, de conciliation et d'interprétation. Aussi, l'UIT accepte d'améliorer ces moyens en versant à partir de l'année 2019 une somme forfaitaire annuelle à chaque organisation syndicale nationale de salariés représentative dans la branche. Le montant de cette allocation annuelle complémentaire sera de 2 000 € versée en deux fois (1 000 € pour le premier semestre, 1 000 € pour le second trimestre).

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale représentative bénéficiaire d'éléments justificatifs des frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par l'UIT.

Afin de répondre aux obligations légales et réglementaires en vigueur relatives à la transmission des conventions et accords d'entreprises, il est précisé que l'adresse postale de la commission est la suivante : CPPNI de la branche « Industrie textile » – 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clichy et l'adresse mail est : uit@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions légales et réglementaires (notamment suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires des conventions et accords d'entreprises). La commission accuse réception des conventions et accords. Ces derniers sont transmis par le secrétariat à chaque organisation syndicale.

Une base de données sera créée qui regroupera par thème les accords reçus, la base de données sera accessible aux organisations syndicales représentatives, selon des modalités à préciser.

Chaque année une réunion sera consacrée à l'étude des accords enregistrés, la base de données sera un des outils permettant d'établir les thèmes de négociation d'accord de branche.

4. Missions

La commission se réunira au moins 4 fois par an, sans préjudice de la réunion portant sur la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. En tenant compte de cette dernière réunion, il y aura donc au moins, à compter de l'année 2019, cinq réunions paritaires nationales par année civile.

La commission déterminera chaque année son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Le calendrier précis des dates de l'agenda social sera précisé en fin d'année N – 1. Les demandes d'une ou des organisations syndicales représentatives relatives aux thèmes de négociation seront examinées à cette occasion.

En plus des missions d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du code du travail – comportant notamment l'établissement d'un rapport annuel d'activité dont le contenu a été enrichi par la loi Avenir professionnel, et l'exercice des missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail –, la commission aura une mission d'interprétation et de conciliation, dans les conditions précisées ci-après :

Toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses annexes, ainsi que tous les différends nés de leur application, pourront être soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera valablement saisie, par lettre recommandée et sur la base d'un dossier argumenté, du côté salarial, par le canal de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives de branche, du côté patronal par l'UIT. La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation patronale régulièrement saisie, dans les conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 21 jours ».

II. – Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément au code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Clichy, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

1651900090-000319

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
