

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° 2019/10 DU 23 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° 10.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : accord du 20 novembre 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération.....	4
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 7 du 20 novembre 2018 modifiant l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	11
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 65 du 12 décembre 2018 relatif à la période de prise des congés spéciaux de courte durée.....	15
Ameublement (négoce) : accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries....	17
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 20 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2018 (Guyane).....	20
Assurances (agences générales) : accord du 13 novembre 2018 relatif à la création d'un régime de prévoyance obligatoire	22
Assurances (agences générales) : avenant n° 19 du 13 novembre 2018 modifiant la convention collective	26
Assurance (sociétés) : protocole d'accord du 20 décembre 2018 relatif à la fusion des champs conventionnels	29
Audiovisuelle (production) : avenant n° 11 du 19 décembre 2018 portant modification de l'articulation des niveaux de négociation.....	32
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 122 du 19 octobre 2018 confirmant l'accord du 17 juillet 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel	34
Casinos : avenant n° 29 du 13 décembre 2018 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective.....	36
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 69 du 14 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres	38
Diocèse de l'Église catholique en France : accord du 12 décembre 2018 relatif au développement des compétences par la formation des salariés.....	40
Diocèse de l'Église catholique en France : accord du 12 décembre 2018 relatif à la durée du travail des artistes musiciens du culte.....	59
Formation (organismes) : avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au degré élevé de solidarité.....	64

	Pages
Formation (organismes) : avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire des frais de santé	69
Formation (organismes) : avenant du 13 décembre 2018 portant modification de l'article 6 de la convention collective	73
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 4 du 11 décembre 2018 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.....	75
Laitière (industrie) : avenant n° 3 du 24 octobre 2018 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif au régime de prévoyance.....	79
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	81
Pétrole (industrie) : accord du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron ».....	84
Poissonnerie : avenant n° 97 du 9 janvier 2019 modifiant les dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance	93
Restauration rapide : avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale	95
Services à la personne (entreprises) : avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme.....	100
Transformation des grains : avenant n° 8 du 6 novembre 2018 modifiant la convention collective	104
Transports routiers : accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social	114
Transports routiers : avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI	119
Travail temporaire : accord du 21 décembre 2018 relatif au caractère obligatoire des accords conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017...	129
Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant n° 88 du 29 novembre 2018 à l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance	133
Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance	135

Brochure n° 3023

Convention collective nationale
IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

NOR : ASET1950308M
IDCC : 1412

Entre :
SNEFCCA,
D'une part, et
FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FCM FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans la branche.
Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises de la branche doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur l'aboutissement d'une phase de développement de projets, de produits ou même de transition.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises et ainsi de renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les

droits explicites et implicites qui y sont attachés, le présent accord prévoit la mise en place du contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du code du travail issu de loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Ce contrat peut également constituer un facteur d'attractivité pour certains actifs, en particulier parmi les plus jeunes générations, qui expriment de nouvelles aspirations en matière de mobilité professionnelle, et, plus largement, dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail.

Le présent accord entend ainsi contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de la branche d'aujourd'hui et de demain.

Article 1^{er}

Champ d'application et entreprises concernées

Le présent accord national concerne l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

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

Article 2

Définition du chantier ou de l'opération et population concernée

Le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Le CDI de chantier ou d'opération s'appliquera à tous les métiers à l'exclusion des métiers de monteurs-dépanneurs.

Article 3

Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à :

1. Plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de moins de 1 000 personnes ;
2. Plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise pour les entreprises de 1 000 personnes et plus.

Article 4

Conclusion du contrat de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 7 et 8 du présent accord. À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national.

Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur. Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun et ne bénéficie pas des mesures de fin de contrat du contrat de chantier ou d'opération.

Article 5

Période d'essai

La durée de la période d'essai est celle applicable au titre de tout contrat de travail applicable dans la branche.

Pour rappel :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux I et II : renouvelable une fois ;
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux III et IV : non renouvelable ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau V : non renouvelable.

Article 6

Rémunération

La rémunération du salarié doit être au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Article 7

Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 7.1

Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2

Abondement du compte personnel de formation

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'un abondement par l'employeur de son compte personnel de formation en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

L'abondement supplémentaire est de 20 € par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite d'un plafond annuel de 240 €. Tout mois commencé compte pour 1 mois entier.

Article 8

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

Une indemnité spéciale de licenciement équivalente à :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les 2 premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 9

Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat. L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai de 1 an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 10

Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11

Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à la SNEFCCA, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
2. Le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
3. La ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
4. La description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
5. La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
6. Le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat temporaire.

Ces informations seront rendues anonymes et analysées par les membres de la commission paritaire permanente lors de la première réunion suivant le 1^{er} mars.

Article 13

Dispositions finales

Article 13.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.3.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.2

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, sans qu'aucun accord des autres parties ne soit nécessaire.

La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés.

Les parties devront engager des négociations à l'occasion de la prochaine commission sociale instituée au niveau de la branche.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision. L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 13.3

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13.4

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est édité en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 7 DU 20 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT L'ACCORD DU 27 MARS 2006
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950307M

IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 4, 5 et 6 de l'accord du 27 mars 2006 et d'adapter le régime conventionnel de prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Article 2

Salaire de référence

L'article 4 de l'accord du 27 mars 2006 est modifié de la façon suivante :

« 1. Salaire de référence des cotisations

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à charges sociales, dans la limite des tranches A et B.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et quatre fois ce montant.

2. Salaire de référence des prestations

a) Concernant les garanties décès/IAD, maternité – paternité – adoption et maintien de salaire :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties à la somme du salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

b) Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité – incapacité permanente :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties au salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges sociales.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et quatre fois ce montant.

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de réalisation de l'événement couvert en fonction des garanties décrites par l'accord, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

3. Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques incapacité et invalidité sont revalorisées sur la base des revalorisations annuelles ARRCO et AGIRC.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations sera prise en charge dans les conditions prévues ci-dessus, par le nouvel organisme assureur conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Taux d'indemnisation prévu aux articles 5.1, 5.5 et 5.6 de l'accord du 27 mars 2006

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.1 en cas d'incapacité temporaire est porté à 75 % du salaire de référence défini à l'article 2, alinéa 2 *b* du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ainsi que de l'éventuel salaire versé par l'employeur en cas de mi-temps thérapeutique ⁽¹⁾.

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.5 en cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale est porté à 75 % du salaire de référence défini à l'article 2, alinéa 2 *b*, du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Le taux d'indemnisation prévu à l'article 5.6 en cas d'incapacité permanente (accident du travail, maladie professionnelle) assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 % reconnue par la sécurité sociale est porté à 75 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2, alinéa 2 *b*, du présent avenant, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

Règle de limitation :

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire et du régime de prévoyance complémentaire ne pourra excéder 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas de dépassement de cette limite, la prestation complémentaire est réduite à due concurrence.

Article 4

Cotisations du régime de prévoyance

L'article 6 « Cotisations » est désormais rédigé comme suit :

« Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis à l'article 2, alinéa 1, du présent avenant, de l'ensemble du personnel, dans la limite des tranches A et B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

(En pourcentage.)

	SALAIRE TA			SALAIRE TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,17	0	0,17	0,17	0	0,17
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,13	0	0,13
Incapacité temporaire de travail	0,06	0,29	0,35	0,14	0,64	0,78
Invalidité et incapacité permanente	0,08	0,29	0,37	0,26	0,55	0,81
Total ensemble du personnel ayant moins de 1 an d'ancienneté	0,3975	0,6225	1,02	0,70	1,19	1,89

(1) C'est-à-dire lorsque après une incapacité temporaire de travail, le salarié reprend une activité salariée partielle autorisée médicalement et donnant lieu à l'attribution par la sécurité sociale d'indemnités journalières ainsi qu'à une rémunération réduite.

	SALAIRE TA			SALAIRE TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Maintien de salaire	0,14	0	0,14	0,33	0	0,33
Total ensemble du personnel ayant plus de 1 an d'ancienneté	0,5375	0,6225	1,16	1,03	1,19	2,22

La cotisation maintien de salaire permet d'assurer le remboursement à l'employeur par l'organisme de prévoyance d'une partie de son obligation de maintien de salaire, tel qu'il est prévu à l'article VI-2 "Maintien de salaire" de la convention collective. »

Article 5

Organisme assureur

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. À cet effet, le contrat fait expressément référence au présent accord.

L'article 8 de l'accord du 27 mars 2006 est donc modifié en conséquence. Toutes références à la désignation sont alors supprimées.

Article 6

Formalités administratives

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 65 DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS SPÉCIAUX DE COURTE DURÉE

NOR : ASET1950315M

IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser les règles qui s'appliquent quant à la période de prise des congés spéciaux de courte durée, en cas d'événement spécifique.

Article 1^{er}

Modification de l'article IV-6 intitulé « Congés payés spéciaux de courte durée »

L'article IV-6 est désormais rédigé comme suit :

(annule et remplace les anciennes dispositions du précédent article IV-6 de la convention collective nationale)

« Les congés spéciaux rémunérés sont accordés, sur justifications, sans être imputables sur les congés annuels. Le salarié doit prendre son congé dans la période où l'événement se produit. Autrement dit, il doit prendre son congé dans un délai raisonnable, devant faire l'objet d'un arrangement avec son employeur.

Les congés payés pour événements familiaux sont les suivants :

ÉVÉNEMENT SPÉCIAL	DURÉE DU CONGÉ
Mariage du salarié	5 jours ouvrés pour le salarié dont le travail hebdomadaire est habituellement effectué sur 5 jours. Cette durée sera portée à 5 jours et demi pour ceux qui effectuent cette semaine sur 5 jours et demi de travail. Les parties considèrent qu'aucune obligation d'astreinte ne pourra être accolée à ladite période de congé de l'intéressé.
Pacs d'un(e) salarié(e)	4 jours ouvrables.
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable.
Décès du conjoint	4 jours ouvrables.
Décès d'un enfant	5 jours ouvrables.
Décès d'un descendant (*) (autre que l'enfant) ou d'un ascendant (*), ainsi que des beaux-parents	3 jours ouvrables.
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables.
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	2 jours ouvrables.
Stage de présélection militaire	Jusqu'à concurrence de 3 jours ouvrables.
Congé pour la naissance d'un enfant	3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Ce congé peut être fractionné.
Congé pour l'adoption d'un enfant	3 jours ouvrables pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être fractionné.
Congé en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
(*) Descendant : personne qui descend directement d'une autre, soit au 1er degré (enfant), soit à un degré plus éloigné (petit-enfant, arrière-petit-enfant, etc.). (*) Ascendant : personne dont on est issu : parents, grands-parents, arrière-grands-parents, etc. Attention : Le terme « ascendant » à l'article susmentionné ne recouvre que les « ascendants en ligne directe ». Donc, par exemple, le salarié ne pourra pas bénéficier de ce congé spécial suite au décès d'un oncle, d'une tante, etc.	

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 12 décembre 2018.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2018
RELATIF AUX SITUATIONS D'INTEMPÉRIES

NOR : ASET1950318M
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le constat de phénomènes climatiques de grandes ampleurs et relativement soudains, et les conséquences sur les conditions de travail des salariés, ainsi que sur l'activité des entreprises ont amené les partenaires sociaux de la branche du négoce de l'ameublement à une réflexion sur les solutions à mettre en œuvre dans ces circonstances. Le présent accord a en conséquence pour finalité de préciser les principes essentiels pouvant être mobilisés en cas d'intempéries.

Les partenaires sociaux rappellent leur définition de cette situation : doivent être considérées comme intempéries, les mauvaises conditions climatiques pouvant, dans certains cas, perturber le trajet domicile/travail (et inversement) des salariés et ajoutent que les alertes intempéries sont déclenchées par les pouvoirs publics.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de négoce de l'ameublement tel que défini par son article 1^{er}.

Article 2

Intempéries

Lorsque l'entreprise et les salariés doivent faire face à une situation d'intempéries objectivement caractérisée et de courte durée, les solutions suivantes peuvent être mises en œuvre :

2.1. Mise en place de la récupération

Si l'entreprise, l'établissement, le magasin décide d'une fermeture avant le début ou pendant la journée de travail, la première heure perdue du fait de cette situation d'intempéries ne donnera lieu à aucune retenue sur salaire, les heures suivantes seront récupérées conformément aux dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.

L'inspecteur du travail sera informé simultanément ainsi que les représentants du personnel concernés. Les modalités de cette récupération seront définies après consultation du comité social et économique dans le respect des dispositions de l'article R. 3121-35 du code du travail.

2.2. Autorisation d'absence

Si l'entreprise, l'établissement ou le magasin restent en fonctionnement, le responsable hiérarchique pourra autoriser le départ anticipé des salariés qui en feront la demande, en cours de journée en tenant compte de la situation personnelle du salarié, de son éloignement, des moyens de locomotion. Cette autorisation d'absence peut, avec l'accord du salarié être imputée sur des heures RTT, des heures de compensation d'heures supplémentaires ou tout autre compteur d'heures au crédit du salarié et à défaut, donnera lieu à diminution proportionnelle de salaire.

Dans tous les cas cependant, la première heure ne donnera lieu à aucune réduction d'heure ou diminution de salaire.

2.3. Télétravail en situation exceptionnelle liée aux intempéries

Pour tenir compte de situation ne permettant pas au salarié de se déplacer dans l'entreprise en raison des intempéries, l'employeur pourra autoriser le salarié à exercer exceptionnellement son activité en télétravail si cela est compatible avec son activité et si celui-ci dispose des moyens techniques le permettant. Pour chaque journée supplémentaire, un nouvel accord devra être sollicité au préalable auprès de l'employeur. Ce temps de télétravail ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération ou la perte d'un avantage, hormis celui lié au déplacement dans l'entreprise.

Pour les partenaires sociaux, la mise en œuvre du télétravail est considérée dans cette situation comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 5

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2018
(GUYANE)

NOR : ASET1850465M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,73 pour l'ensemble du territoire Guyane, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Cayenne, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE
NOR : ASET1950312M
IDCC : 2335

Entre :

AGEA,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banques et assurances ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre la souscription d'un contrat de prévoyance obligatoire pour tous les employeurs de celle-ci.

Le présent accord prévoit donc la généralisation de la prévoyance à tous les salariés.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre de la prévoyance des salariés des agences générales d'assurances relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurances,

sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales et des différentes règles définies au présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurances relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 1^{er} bis

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 2

Objet

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de prévoyance au profit des salariés des agences générales d'assurances entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant plus favorable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord, peuvent conserver leur régime.

Une attention particulière devra être portée sur la répartition de la cotisation, qui doit respecter les termes de l'article 7 du présent accord.

Article 3

Salariés concernés

Le régime prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, pourront choisir de renoncer au bénéfice du régime de prévoyance :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 4

Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

Article 5

Caractère obligatoire du régime de prévoyance

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 6

Portabilité

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

Article 7

Répartition de la cotisation

La cotisation afférente au dispositif de garantie de prévoyance définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 70 % à la charge de l'employeur constituent un minimum.

Article 8

Tableau de garanties

NATURE DES GARANTIES	PRESTATION
Capital décès/PTIA	Capital 150 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ .
Rente éducation	Rente annuelle d'éducation, en pourcentage du salaire annuel brut, versée à chaque enfant à charge en fonction de son âge : – < 12 ans : 8 % ; – de 12 à < 18 ans : 10 % ; – de 18 à 28 ans si poursuite d'études : 15 %.
Décès du conjoint survivant (« double effet »)	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès à répartir entre les enfants à charge.
Capital décès/PTIA accidentel	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès.
Allocation obsèques	100 % du PMSS ⁽²⁾ .
Incapacité temporaire de travail	Franchise : 90 jours toute cause. Indemnisation : 70 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ . La durée du versement des prestations est au maximum de 1 095 jours.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATION
Invalidité	<p>Non professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 3^e catégorie : rente de 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) ; – 2^e catégorie : rente de 70 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) ; – 1^e catégorie : rente de 50 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale).
	<p>AT/MP :</p> <p>Rente annuelle payée trimestriellement égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – taux d'invalidité entre 33 % et 66 % : n/66 de 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ où n représente le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale ; – taux d'invalidité > 66 % : 80 % du salaire annuel brut ⁽¹⁾ sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.
<p>(1) Salaire annuel brut limité à TA et TB. (2) Applicable au salarié, conjoint et enfants.</p>	

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 10

Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de prévoyance dans la branche professionnelle.

Article 11

Publicité. – Extension

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, Agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 19 DU 13 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1950294M
IDCC : 2335

Entre :

AGEA,

D'une part, et

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de leurs travaux de réécriture de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier en priorité les articles 44 et 48 de la convention collective afin d'éviter que ceux-ci ne soient source d'erreur pour les employeurs de la branche. Cette modification a été rendue nécessaire par les récentes évolutions législatives et réglementaires issues des ordonnances dites « ordonnances Macron » du 22 septembre 2017.

Les parties au présent avenant ont convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 :

Article 1^{er}

Modification de l'article 44

Les dispositions de l'article 44 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Congés pour événements familiaux

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

– mariage (ou remariage) de l'employé, 6 jours ouvrables ;

- conclusion d'un Pacs, 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 5 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert. »

Article 2

Modification de l'article 48

Les dispositions du 2° de l'article 48 relatives à l'indemnité de licenciement sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 2° Indemnité de licenciement

A. – Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'agence a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

1. Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
2. Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Pour le calcul, il y a lieu de retenir non seulement les années entières d'ancienneté mais également les fractions d'années incomplètes.

Exemple : un salarié ayant 14 ans et 6 mois d'ancienneté perçoit, en cas de licenciement, une indemnité ne pouvant être inférieure à : $(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 10) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 4) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 6/12)$.

B. – Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération effective, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que *pro rata temporis*. »

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche

est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la date de sa signature.

Article 5

Publicité. – extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, Agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA FUSION DES CHAMPS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950314M

IDCC : 438, 653

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banque ;

Assurances CFE-CGC ;

FEC FO assurance,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis plus de 60 ans, la branche des sociétés d'assurances – entendue comme réunissant les entreprises qui exercent les activités visées à l'article L. 310-1 du code des assurances (et soumises aux dispositions dudit code) – se caractérise par une couverture conventionnelle qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages collectifs adaptés aux réalités économiques et sociales communes à tous ou, le cas échéant, propres à leurs spécificités professionnelles.

C'est ainsi que la branche a défini, depuis 1962, des régimes de protection sociale complémentaire communs ou encore des dispositifs de formation partagés entre tous, alors que des dispositions particulières relatives notamment à la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat ou à l'organisation économique ou sociale des entreprises ont fait l'objet d'accords collectifs spécifiques à chaque catégorie de salariés de la profession. Ainsi, ont été conclues deux conventions collectives pour les commerciaux non cadres – convention des producteurs salariés de base (PSB) du

27 mars 1972 et convention des échelons intermédiaires (EI) du 13 novembre 1967 – au même titre qu’ont été conclus une convention collective propre aux personnels administratifs (convention du 27 mai 1992), une convention relative aux inspecteurs (convention du 27 juillet 1992) et un accord relatif aux cadres de direction (accord du 3 mars 1993).

Bien que le périmètre de la branche des sociétés d’assurances – tel que défini précédemment et réaffirmé par un protocole d’accord unanime du 12 juillet 2012 relatif à la représentativité des organisations syndicales dans la branche professionnelle des sociétés d’assurances – ne soit pas remis en cause, le processus de restructuration des branches professionnelles, mis en œuvre par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 ainsi que l’ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a incité les partenaires sociaux de la branche, réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation, à élargir le champ conventionnel de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux « producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances » (IDCC n° 653) à celui de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 relative aux « échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances » (IDCC n° 438).

Il est donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le champ conventionnel de la convention collective nationale du 27 mars 1972 dite « convention collective nationale des producteurs salariés de base » est élargi à l’ensemble des salariés commerciaux non cadres de la branche des sociétés d’assurances en vue d’assurer le rapprochement de la convention collective nationale du 27 mars 1972 relative aux « producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances » et de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 relative aux « échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances ».

Article 2

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion et désireuses d’en planifier ses effets, les parties signataires conviennent de définir une méthode permettant de faire aboutir ce processus de rapprochement dans les meilleures conditions.

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) se réunira donc au cours du premier trimestre 2019 pour se fixer comme objectif de parvenir, par la négociation dont le déroulement sera précisé dans un accord de méthode, à élargir, à l’ensemble des commerciaux de production exclusive, la convention collective de travail du 27 mars 1972 dont l’intitulé deviendra à terme « convention collective nationale des commerciaux non-cadres des sociétés d’assurances ». Cette négociation est susceptible de conduire à la conclusion d’un ou plusieurs accords collectifs successifs définissant les conditions d’emplois des commerciaux de production exclusive de la profession.

Article 3

En attendant la conclusion de la future convention collective visée à l’article 2 du présent protocole, l’article premier de la convention collective nationale du 27 mars 1972 est modifié comme suit :

« La présente convention collective règle les rapports entre d’une part : les employeurs définis à l’article 2 ci-après et, d’autre part : les producteurs salariés de base définis à l’article 3 ci-après ainsi que les échelons intermédiaires qui exercent leurs fonctions en France métropolitaine. »

Article 4

Jusqu’à la date de conclusion de l’un des accords visés à l’article 2, est maintenue l’application, selon leur champ respectif à la date de conclusion du présent protocole, de la collective nationale du

27 mars 1972 et de la convention collective nationale du 13 novembre 1967 et ce, dans l'esprit du deuxième alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Article 5

Compte tenu de la thématique du présent protocole, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée. Les parties en demanderont l'extension au moment du dépôt.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3346

Convention collective nationale
IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE

AVENANT N° 11 DU 19 DÉCEMBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

NOR : ASET1950319M
IDCC : 2642

Entre :
USPA ;
SPI ;
SPECT ;
SATEV,

D'une part, et
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 29 mars 2018 a modifié, en dernier lieu, l'article L. 2253-1 du code du travail relatif aux rapports entre l'accord d'entreprise ou d'établissement et la convention de branche. Ainsi, pour se conformer à cette nouvelle organisation, l'article III.5.1 de la convention collective de la production audiovisuelle est modifié par le présent avenant.

Article 1^{er}

Articulation des niveaux de négociation

L'article III.5.1 est modifié comme suit :

« En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger aux dispositions de la branche dans les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail, notamment sur les salaires minima hiérarchiques, les classifications, et les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En outre, les parties signataires décident que les accords et conventions d'entreprise ou d'établissement, conclus postérieurement à la présente convention collective, ne peuvent pas non plus déroger aux dispositions de la branche dans les matières suivantes :

– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

– l’effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés.

Dans l’ensemble des matières énumérées aux articles L. 2253-1 et les deux matières mentionnées ci-dessus, les dispositions de la présente convention collective prévalent sur les conventions et accords d’entreprise, sauf lorsque ceux-ci assurent des garanties au moins équivalentes à ces dispositions.

L’ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à la négociation de conventions et accords d’entreprise ou d’établissement plus favorables aux salariés que les dispositions de la branche. »

Article 2

Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d’extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 122 DU 19 OCTOBRE 2018
CONFIRMANT L'ACCORD DU 17 JUILLET 2017
RELATIF À LA DÉFINITION DE L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1950305M
IDCC : 1000

Entre :

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective, prévoit qu'un accord relatif à l'ordre public conventionnel de branche peut être confirmé par avenant si celui-ci est signé avant le 1^{er} janvier 2019.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet avenant.

Article unique

En application de l'article 16, I, de l'ordonnance n° 2017-1385, les organisations signataires décident que l'accord du 7 juillet 2017 relatif à l'ordre public conventionnel régissant les relations entre les salariés et les entreprises soumises à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, et conclu sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance précitée continue de produire effet tel que prévu dans sa rédaction initiale.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord entre en vigueur dès la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que l'accord répondant à la demande strictement encadrée par les textes de confirmation d'un accord précédent, n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, cet accord est limité au champ de la confirmation et ne peut moduler les effets de l'accord précédent.

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 29 DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950303M

IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF ;

ACIE,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

Article 1^{er}

Élargissement du champ d'application aux clubs de jeux

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale aux clubs de jeux.

Les clubs de jeux sont ceux mentionnés au V de l'article 34 de la loi du 28 février 2017.

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application » sont modifiées comme suit :

- « Le champ d'application de la présente convention concerne les salariés composant le personnel :
 - des casinos autorisés et des autres activités expressément visées par le cahier des charges dès lors que l'activité de casino correspond à l'activité principale de la société dont le code NAF est 927A et le code NACE est 92-00 Z ;
 - des clubs de jeux.

Le champ d'application géographique est constitué par la France métropolitaine et les départements d'outre-mer. »

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales ; il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des organisations syndicales de salariés représentatives ou organisations syndicales d'employeurs ; toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 4

Mesures de publicité et de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 69 DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
INVALIDITÉ-DÉCÈS DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1950309M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, ont choisi de modifier le régime de prévoyance invalidité-décès des salariés non cadres afin d'assurer sa pérennité.

Au regard du déséquilibre des comptes de résultat du régime, les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de rétablir sa stabilité en agissant tant sur le montant des cotisations que sur le niveau des prestations. Les partenaires sociaux signataires ayant, toutefois, la volonté de limiter autant que possible la baisse des prestations, celle-ci concerne uniquement la garantie liée à l'invalidité 1^{re} catégorie et ce dans une proportion modérée. Les autres prestations couvertes par le régime n'ont pas été modifiées.

Il est par conséquent décidé de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet d'adapter le régime de prévoyance invalidité-décès en modifiant le taux de rente d'invalidité 1^{re} catégorie ainsi que le montant de cotisation.

Article 2

Modification de taux de rente d'invalidité 1re catégorie

1. Le 1^{er} tiret de l'article 13.6 de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« – Pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est égal à 42 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ; »

Article 3

Modification de la cotisation

Les deux premiers alinéas de l'article 13.9 sont ainsi rédigés :

« La cotisation globale est fixée à 0,56 %.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATIONS
Décès – invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	0,13
Frais d'obsèques	0,01
Rente éducation	0,04
Invalidité	0,38
Taux global	0,56

La cotisation globale de 0,56 % sur les tranches 1 et 2, limitée à 4 plafonds de sécurité sociale, est financée à raison de 0,31 % par l'employeur et de 0,25 % par le salarié. »

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la nécessaire universalité de la couverture décès et invalidité, le présent accord est applicable dans les mêmes termes à toutes les entreprises de la branche, sans considération d'effectif.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 y compris au sein des DROM.

Article 6

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 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
PAR LA FORMATION DES SALARIÉS
NOR : ASET1950296M

Entre :

UADF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En conformité avec l'agenda social retenu dans l'accord de méthode ayant constitué la branche professionnelle pour les diocèses de l'Église catholique en France (8 février 2016), l'union des associations diocésaines de France (UADF) et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations au deuxième semestre 2017 et en 2018 en vue d'établir un accord sur la formation des salariés et le développement de leurs compétences. Aussi bien les employeurs des diocèses que les représentants des salariés considèrent cette thématique comme un enjeu majeur tant pour l'efficacité des unités ecclésiales que pour une bonne construction des parcours professionnels des salariés dans un environnement très évolutif. La formation professionnelle vise en effet à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut et de son lieu de travail, d'acquérir et d'actualiser les connaissances et les compétences indispensables à la bonne tenue de son poste de travail, dans le contexte spécifique des métiers pratiqués en église. La formation est à la fois un droit et un devoir pour assurer les exigences du présent, mais aussi pour permettre les transitions professionnelles, souvent nécessaires au cours d'une vie de travail. Les personnels ayant des fonctions d'encadrement doivent jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de leurs fonctions d'animation et de leurs connaissances professionnelles et techniques. Enfin, tous les salariés de la branche doivent pouvoir accéder à la formation professionnelle et devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment dans le cadre du plan de formation (qui deviendra le plan de développement des compétences), de la mise en œuvre du compte personnel de formation, de la pratique des entretiens professionnels bisannuels.

Les parties signataires sont conscientes que beaucoup d'entités dans la mouvance de l'Église catholique ont développé, depuis de nombreuses années, des offres de formation substantielles, particulièrement dédiées aux acteurs de la pastorale : les universités catholiques et d'autres centres d'études théologiques dispensent des formations supérieures adaptées aux besoins des personnes selon leurs missions et leurs charges : théologie, liturgie, catéchèse ; les services nationaux de la conférence des évêques de France (CEF) organisent des sessions et journées d'étude dans leurs domaines de compétence ; les diocèses diffusent aussi les formations pratiques pour la conduite de leurs programmes d'action. Ces enseignements de fond s'adressent en priorité aux clercs ; les pratiques de formation des laïcs appelés à participer à la mission de l'église sont d'une grande diversité dans les diocèses et ils se forment souvent de leur propre initiative. Ainsi doit-on constater que la culture de la formation professionnelle est aujourd'hui, de façon paradoxale, assez faible tant chez les structures employeurs que chez les salariés exerçant leur activité en église.

Aussi, les signataires considèrent qu'il existe des marges de progrès significatives pour que la formation professionnelle continue soit véritablement un enjeu stratégique, universellement reconnu et poursuivi dans les diocèses, alors que :

- l'accès à la formation professionnelle est trop inégal, selon les fonctions exercées, les diocèses et les lieux de travail ;
- la formation des laïcs en mission ecclésiale (LEME) est aujourd'hui hésitante et très hétérogène : hésitante devant l'investissement important à faire alors que la mission confiée peut être temporaire, hétérogène du fait d'une approche intuitive et peu fondée sur les compétences, non seulement théologiques, mais transversales ; compte tenu de leur place privilégiée dans la mission de l'église, la formation des LEME doit être une préoccupation prioritaire ;
- les pratiques de gestion des ressources humaines sont encore trop faibles dans un certain nombre de diocèses : définition des besoins en compétences, anticipation de ces besoins, discernement des personnes et de leurs aptitudes, aussi bien en matière pastorale ou doctrinale que dans l'encadrement des équipes (gestion de projets, animation, coordination, communication, pédagogie), construction de parcours professionnels ;
- la visibilité est insuffisante sur les grandes filières de métiers au sein des entités ecclésiales, et sur les compétences requises par ces métiers :
 - métiers de gestion (économat, comptabilité, informatique, gestion des ressources humaines, gestion immobilière, collecte des ressources financières) ;
 - métiers de la communication (relations avec les médias, communiqués, numérique, gestion de crise, réseaux sociaux...) ;
- les modalités de gestion et de financement de la formation sont insuffisantes, notamment dans les petites structures : peu de mutualisations des financements, non-admission des formations « pastorales », dispersion des offres de formation ;
- les actions de formation doivent être modernisées, en bénéficiant des possibilités qu'offre le numérique : cours à distance, moyens pédagogiques.

Il s'agit ainsi d'engager une mutation culturelle importante qui requerra plusieurs années.

La branche doit jouer son rôle d'incitation au changement et permettre une meilleure visibilité sur les besoins du futur.

Les négociations engagées dans la branche ont eu à intégrer et adapter les dispositions législatives issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, après que le gouvernement et les parlementaires aient pris connaissance de « l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance » du 22 février 2018.

Ces dispositions légales entrent en vigueur, selon les cas, soit le lendemain de la date de publication au *Journal officiel*, soit le 1^{er} janvier 2019 sous réserve de la publication à cette date des décrets d'application prévus.

Ainsi, sont décrits au présent accord les dispositifs tels qu'ils sont appelés à évoluer en application de la loi Avenir professionnel et de ses décrets. Si toutefois, ceux-ci n'étaient pas encore parus à la date de signature du présent accord, les parties conviennent que les dispositions nouvelles se substitueront à celles visées au présent accord, sauf à ce qu'elles soient contraires ou incompatibles.

En effet, sans attendre totalement l'aboutissement du processus législatif et réglementaire en cours, la branche professionnelle est en mesure de fixer les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de manière à faire progresser les dispositifs de formation permettant des compétences renforcées, reconnues et lisibles, identifiant des parcours professionnels plus structurés au bénéfice des missions aujourd'hui confiées aux salariés ou à celles de demain, dans l'univers ecclésial ou ailleurs.

La première priorité retenue consiste à développer les outils d'information et d'orientation des salariés : établir les référentiels de compétences pour les principaux métiers exercés, dresser les bilans de compétences, mettre en œuvre les entretiens professionnels susceptibles d'identifier les écarts éventuels entre les compétences requises et les capacités existantes, faire la synthèse des besoins dans une entité donnée, établir un plan de formation réaliste tenant compte des desiderata individuels et des possibilités de financement.

La deuxième priorité porte sur la valorisation des compétences développées dans les diocèses : d'abord les identifier, les organiser en filière d'évolution (de la prise de poste à la maîtrise complète d'un métier), leur donner un meilleur niveau de visibilité et de lisibilité pour renforcer l'employabilité des personnels travaillant en église. Cette démarche devra particulièrement s'attacher aux laïcs en mission ecclésiale.

La troisième priorité aura pour finalité d'optimiser la prise en charge et la mise en œuvre des actions de formation. Bien entendu, cette démarche s'inscrit dans les orientations de la loi Avenir, en particulier dans la volonté de développer une logique de filière.

Les parties signataires sont conscientes de l'importance des changements à opérer pour tenir, dans l'ensemble des diocèses de l'Église catholique, les objectifs ambitieux qu'ils viennent d'énoncer.

Il faudra du temps, bien indispensable, pour acclimater une telle novation culturelle, il faudra aussi des adaptations locales pour tenir compte des forces disponibles et des moyens financiers mesurés, particulièrement dans les petites structures.

De plus les parties constatent que l'essence même de la mission des diocèses de l'Église catholique en France ne permet pas le développement d'une politique d'alternance autre que sur les fonctions « support ».

Enfin, constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article unique

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

CHAPITRE II

OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié de développer, acquérir, compléter des connaissances afin d'améliorer sa qualification.

La formation constitue un des moyens permettant d'anticiper ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires ont pour objectif de renforcer l'employabilité des salariés, développer l'acquisition de compétences, favoriser l'évolution professionnelle, encourager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, encourager la reconnaissance des qualifications acquises, favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces objectifs seront accompagnés des actions suivantes :

1. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de certaines catégories de salariés (chapitre III) :

- les personnes en situation d'encadrement et d'animation de salariés ;
- les laïcs en mission ecclésiale ;

2. La mise en place des outils d'information et d'orientation (chapitre IV) ;

3. La mise en place des actions permettant la formation tout au long de la vie (chapitre V) ;

4. L'accès à la formation de certains publics (chapitre VI) ;

5. La désignation d'un OPCO et la mise en place d'instances permettant une meilleure prospective des emplois et compétences (chapitre VII).

Compte tenu des nouvelles orientations issues de la loi Avenir professionnel, les actions entrant dans le champ de la formation et dont l'objet est de participer au développement des compétences s'entendent :

- des actions de formation définies aux articles L. 6313-2 et L. 6313-3 du code du travail ;
- le bilan de compétences ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'action de formation par l'apprentissage.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT À LA FORMATION DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Article 3.1

Encadrement

Les parties signataires estiment que les personnes en situation d'encadrement et d'animation jouent un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés et dans l'élaboration et le soutien du projet professionnel des salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 4.2 du présent accord lorsque ceux-ci leur sont confiés par la structure employeur.

Elles rappellent que les personnes en situation d'encadrement et d'animation sont un niveau essentiel de prise en compte des besoins de la structure employeur et des demandes des salariés.

La mise en place des dispositions législatives relatives à la formation professionnelle issues en particulier de la loi du 5 mars 2014 rend nécessaire la mobilisation du personnel d'encadrement en vue

d'en assurer la pleine effectivité, notamment du fait du développement de l'individualisation des parcours des salariés, des entretiens professionnels et des possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

Dès lors, les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation permettant aux personnes en situation d'encadrement et d'animation de développer leurs compétences en matière de :

- management ;
- formation au management de leurs collaborateurs ;
- développement des compétences ;
- conduite d'entretiens ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- d'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle adaptées.

Article 3.2

Laïcs en mission ecclésiale (LEME)

Une attention toute particulière sera portée à la formation des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME), à la valorisation de leurs compétences et à la mise en place de toutes les conditions favorables à leur évolution professionnelle.

À cette fin, les structures employeurs sont encouragées à accompagner les salariés laïcs en mission ecclésiale dans l'identification de leur projet professionnel et des besoins en formation nécessaires. Ainsi les employeurs mettront en place les dispositifs spécifiques suivants pour les LEME :

- dans les 6 mois de prise de mission, un entretien professionnel sera proposé en vue d'identifier le parcours de formation nécessaire au salarié tout au long de sa mission ;
- dans les 18 mois qui précèdent la fin de mission, un bilan de compétences sera proposé en vue d'aider le salarié à identifier les compétences développées par ce dernier au cours de sa mission, à les valoriser, à définir son nouveau projet professionnel et à faciliter sa reconversion.

Enfin, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fera de la formation des LEME une priorité et veillera tout particulièrement au suivi des engagements exprimés par les signataires du présent accord de branche.

CHAPITRE IV

OUTILS D'INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 4.1

Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les structures employeurs mettront en place, en fonction de leur taille et leur organisation, les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquels ils peuvent bénéficier des dispositifs de formation ci-après détaillés.

Article 4.2

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif du parcours professionnel

1. Objet

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié, quels que soient la nature de son contrat et l'effectif de la structure employeur, bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les informations devant être présentées lors de cet entretien ont fait l'objet de plusieurs élargissements législatifs.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la structure employeur devra également transmettre au salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel, des informations relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la structure employeur est, le cas échéant, susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Avant l'entretien, l'employeur devra transmettre au salarié une grille d'entretien et un support de préparation adaptés à chaque structure employeur, incitant le salarié à réfléchir sur son parcours et ses projets professionnels.

Un guide de l'entretien professionnel sera annexé au présent accord, et des supports d'entretiens adaptés à la branche et aux publics particuliers seront mis à disposition, afin de pouvoir aider les structures employeurs et les salariés à tirer le meilleur parti des entretiens professionnels.

2. Périodicité

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur. Il doit en outre être informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficiera de cet entretien tous les 2 ans.

Même s'il a déjà bénéficié d'un entretien professionnel moins de 2 ans auparavant, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un entretien professionnel, s'il reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

Dans ce cadre, si la période d'absence est inférieure ou égale à 12 mois consécutifs, le salarié signifiera à l'employeur sa volonté de bénéficier ou non de l'entretien proposé. Si la période d'absence est supérieure à 12 mois, l'entretien professionnel « de reprise » sera systématiquement réalisé.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

3. État des lieux périodique

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure employeur.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a ou non au cours des 6 dernières années :

- bénéficié des entretiens professionnels ainsi prévus ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 4.3

Conseil en évolution professionnelle

Instauré par la loi du 5 mars 2014 et revu par la loi du 5 septembre 2018, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des salariés qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il prend la forme d'une offre de service accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il implique une coconstruction avec le salarié de son projet d'évolution professionnelle et peut définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP.

La structure employeur informera ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de leur entretien professionnel. Il pourra également inciter les salariés à recourir à ce dispositif, et notamment ceux ayant besoin d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel.

Article 4.4

Bilan de compétences

1. Objet

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences qui a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être :

- proposé par l'employeur, auquel cas il ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié ;
- à l'initiative du salarié.

Le bilan de compétences, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, peut être financé par :

- l'employeur ;
- le salarié via son compte personnel de formation (CPF) ;
- cofinancé par l'employeur et le salarié.

2. Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences doit se dérouler en 3 phases :

- la phase préliminaire qui a pour objet de définir et d'analyser la nature des besoins du salarié ;
- la phase d'investigation qui permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels et d'identifier et d'évaluer les compétences et les aptitudes du salarié ;
- la phase de conclusions, au cours de laquelle les résultats détaillés du bilan de compétences sont exposés au salarié et donnent lieu à la remise d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du salarié.

Article 5.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle peut faire valider ses acquis.

À cet effet, il bénéficie d'un congé mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, dans les conditions de l'article L. 6422-1 du code du travail.

1. Objet

L'action de VAE permet d'obtenir l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail.

2. Mise en œuvre

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Le congé de validation peut être reporté dans les conditions fixées par décret.

Article 5.2

Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA) lequel a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

1. Objet et nature du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne pendant toute sa carrière professionnelle, de son entrée sur le marché du travail jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Il permet au salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et qualifications.

2. Alimentation du compte

Le compte sera alimenté en euros à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par la voie d'abondements supplémentaires, dans les conditions qui seront fixées par décret.

Pour les salariés à temps partiel, dont la durée de travail sur l'année est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, les droits sont alignés sur ceux du salarié à temps complet.

Pour les autres situations, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

3. Modalités d'utilisation du CPF

Les droits inscrits sur le CPF permettent au salarié de financer une formation éligible.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de la structure employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de la structure employeur sur le contenu et le calendrier de la forma-

tion. La structure employeur s'efforce de tenir compte des objectifs et priorités du présent accord ainsi que de ses besoins propres.

Toutefois, l'accord de la structure employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des droits crédités sur le CPF au titre des abondements supplémentaires dans les structures employeurs d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- la formation a pour objet l'accompagnement à la VAE ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

4. Formations éligibles

Sont éligibles au CPF, à compter du 1^{er} janvier 2019, les actions de formation sanctionnées :

- par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 du code du travail ;
- par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3^o de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2^o du même article L. 6313-1 du code du travail ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5. Information sur le CPF

A. – Service dématérialisé gratuit

Chaque titulaire du CPF a connaissance des droits crédités sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

B. – Traitement automatisé de données à caractère personnel

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », géré par la Caisse des dépôts et consignations, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

C. – Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque titulaire du CPF peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Conformément aux dispositions légales, le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à son bénéficiaire de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, de même que les expériences bénévoles effectuées parallèlement à l'activité professionnelle. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et les compétences acquises par le bénéficiaire, illustrant son parcours professionnel.

Article 5.3

Certifications

Une certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne, soit à l'issue d'une formation soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les parties signataires souhaitent privilégier l'accès des formations donnant lieu à une certification.

Article 5.4

Plan de développement des compétences

1. Élaboration du plan de développement des compétences

Les structures employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

À cet effet, elles veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Elles peuvent proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation ainsi mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Ce plan de développement des compétences doit tenir compte des objectifs et priorités du présent accord ainsi que de leurs besoins propres.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elles associent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

2. Actions de formation

Le plan distingue, à compter du 1^{er} janvier 2019, deux catégories d'actions de formation :

- les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à un maintien de salaire assuré par la structure employeur ;
- les formations non obligatoires qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité.

Ces formations inscrites au plan de développement pourront être suivies en dehors du temps de travail, sous réserve de recueillir l'accord du salarié. Dans ce cas, l'action de formation ne donnera pas lieu à un maintien de rémunération à la charge de la structure employeur.

En revanche, le salarié bénéficiera pendant l'action de formation suivie hors temps de travail de la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Article 5.5

Formation en situation de travail

Les parties s'accordent sur leur volonté de développer le recours à la formation en situation de travail (FEST), méthode d'apprentissage introduite en particulier par la loi du 5 mars 2014, qui consiste à favoriser l'apprentissage lors d'une situation effective de travail, ponctuée par la mise en œuvre de temps de réflexion sur ces pratiques, et par l'accompagnement d'un tuteur tout au long de l'acquisition des nouvelles compétences.

Ce dispositif de formation vise à prendre en compte les spécificités réelles de chaque poste, en fonction de chaque environnement, en s'appuyant sur de véritables situations vécues dans la pratique professionnelle du salarié.

À cet effet, la FEST s'organise en deux temps :

- une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée ;
- un temps réflexif pour analyser l'action et asseoir les apprentissages.

Article 5.6

CPF de transition professionnelle et projets de transition professionnelle (PTP)

1. Objet

Le CPF de transition professionnelle a pour objet, à l'initiative du salarié, de faciliter les changements de métiers ou de professions dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

2. Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié fixée par décret.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les travailleurs handicapés ;
- les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

3. Mise en œuvre

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dont relève la structure employeur. La commission paritaire interprofessionnelle régionale est chargée de valider et donner son accord au financement du projet.

La durée du congé correspond à celle de l'action de formation et est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé.

Article 5.7

Contrat de professionnalisation

1. Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance associant une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise.

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3. Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, dont la durée maximale est fixée à 36 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) comporte une action de professionnalisation se situant au début du contrat. La durée maximale de 36 mois correspond à la période d'action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un CDD. Il est conclu pour la même durée que l'action de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire :

- après avoir obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité (ou adoption), de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Article 5.8

Apprentissage

1. Objet

L'action d'apprentissage vise à :

- permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au registre national des certifications professionnelles ;
- dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage, ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la structure employeur et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

2. Publics

L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans, sauf dans les cas prévus à l'article L. 6222-2 du code du travail.

3. Conditions

La durée du contrat est en principe égale à la durée du cycle de formation qui prépare à la qualification visée.

La durée minimale du contrat d'apprentissage lorsqu'il est à durée déterminée ou de la période d'apprentissage lorsqu'elle est conclue pour une durée déterminée est fixée à 6 mois. Sa durée maximale est de 3 ans, sous réserve des cas prévus à l'article L. 6222-7-1 du code du travail.

Article 5.9

Reconversion ou promotion par alternance (RPA)

1. Objet

Le RPA a pour effet, à compter du 1^{er} janvier 2019, de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale professionnelle au moyen d'action de formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Sont en particulier concernés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, et dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau fixé par décret.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au titre des périodes de professionnalisation les actions d'apprentissage visées à l'article L. 6313-6 du code du travail et celles relevant du contrat de professionnalisation définies à l'article L. 6324-2 du code du travail.

3. Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La RPA peut être mise en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, auquel cas l'accord écrit du salarié est requis.

Les actions de formation se déroulant hors temps de travail ne sont pas rémunérées.

En revanche, le salarié bénéficiera pendant l'action de formation suivie hors temps de travail de la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le salarié en période de professionnalisation est suivi par un tuteur dans les mêmes conditions que le titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Article 5.10

Tutorat

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et tout particulièrement :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;

- organiser avec les salariés intéressés l’activité de ces bénéficiaires et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de la structure employeur ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés. Il doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Pour lui permettre d’exercer ses missions dans les meilleures conditions, les parties signataires conviennent que le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d’apprentissage.

De plus, l’employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L’employeur peut assurer lui-même le tutorat en l’absence de salarié qualifié justifiant de l’expérience professionnelle requise.

CHAPITRE VI

ACCÈS SPÉCIFIQUE A LA FORMATION DE CERTAINS PUBLICS

Article 6.1

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires insistent sur la nécessité d’assurer l’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Article 6.2

Accès à la formation des personnes en situation de handicap

L’accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé.

Article 6.3

Situation des salariés des structures de moins de 11 salariés

La branche est principalement composée de structures de moins de 11 salariés.

En raison de leur effectif, ces structures ont parfois des difficultés à mettre en œuvre et financer les actions formation. Leurs salariés bénéficieront d’un accès renforcé aux outils d’information et d’orientation sur la formation des salariés et les responsables de ces structures seront encouragés à les mettre en œuvre.

Article 6.4

Situation des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

Afin de favoriser leur évolution professionnelle, les structures employeurs s’efforcent de mettre en œuvre, en faveur des salariés ayant les qualifications les moins élevées, et en particulier ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, des actions de formation afin de faciliter leur évolution professionnelle.

Article 6.5

Égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle

Les parties signataires rappellent l'importance de favoriser l'égal accès à la formation pour tous les salariés, quelles que soit leur catégorie professionnelle et la taille de la structure employeur.

CHAPITRE VII

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.1

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCO)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 transforme les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Elle impose aux branches de désigner un OPCO par voie d'accord et de le transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018.

Malgré un calendrier resserré et les nombreuses incertitudes, les organisations représentatives de la branche des diocèses de l'Église catholique en France ont décidé de se rapprocher du choix de l'enseignement privé non lucratif afin de désigner un opérateur commun en raison de la cohérence d'ensemble et de la pertinence économique qu'elles y trouvaient.

En effet, compte tenu de la cohérence de public, de la cohérence de métiers notamment avec une prédominance des métiers d'accompagnement, de formation et de conseil, de la cohérence de compétences avec des besoins de compétences expertes mais transférables d'une branche à l'autre (transmission de savoir, pédagogie...), de la cohérence de besoins d'évolution notamment avec l'enjeu de la digitalisation tant sur les contenus que sur leur mise en œuvre, les parties signataires reconnaissent la logique de filière permettant des passerelles d'évolution professionnelle entre ces deux branches.

1. Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent Wellcom en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Au regard de son accord constitutif signé par le MEDEF et les organisations syndicales de salariés, Wellcom est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, Wellcom a vocation à devenir un OPCO inter-filières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, Wellcom a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

2. Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- l'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- l'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle

et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- la promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 7.2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP est composée en nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

La CPNEFP devra se réunir au moins une fois par an. Cependant, à la demande du collège salarié, à la majorité des organisations syndicales signataires, ou du collège employeur, il pourra être organisé une ou plusieurs réunions exceptionnelles en particulier si des circonstances particulières au sein de la branche l'exigent.

Ses missions en particulier sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et de la qualification en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- faire la liste des formations éligibles et trouver les moyens de les faire reconnaître (cf. chapitre V, article 5.2, point 5) ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels ;
- établir les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- assurer la liaison, en matière de formation professionnelle, avec les pouvoirs publics, et notamment l'État et les conseils régionaux organisés sur le plan national ;
- définir les conditions de contractualisation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels ;
- se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le conseil national d'évaluation de la formation professionnelle ;
- fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités des actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure appréhension des problématiques de la branche.

Article 7.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'OPMQ a pour mission d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche, en s'inscrivant dans une démarche de réactualisation des cartographies concernant les métiers, ainsi que les qualifications requises pour ces métiers. Il est destiné à constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

Devant permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers, il doit aussi permettre de

disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétences, de formation, pour certains métiers et certains publics, ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Il est composé en nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8.1

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

Article 8.2

Commission de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

Article 8.3

Révision. – Dénonciation

La révision et la dénonciation du présent accord interviendront dans les conditions prévues à aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 8.4

Notification. – Publicité. – Dépôt. – Entrée en vigueur

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

Article 8.5

Extension

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, c'est quoi ?

C'est un moment de dialogue, entre l'employeur et le salarié, entièrement consacré à :

- l'évolution professionnelle du salarié ;
- ses qualifications ;
- ses souhaits de formation et les dispositifs auxquels il peut recourir.

À l'initiative de l'employeur : l'entretien professionnel est le plus souvent mené par le service RH, le (la) responsable de la gestion des « carrières », il peut – dans les petites structures – être fait par le supérieur hiérarchique. Il se déroule au sein de l'entreprise.

Attention : l'entretien professionnel est différent de l'entretien individuel annuel, il n'a pas pour objectif d'évaluer le travail d'un salarié mais bien d'aborder son parcours professionnel.

Un entretien professionnel pour qui ?

Tous les salariés sont concernés : CDI, CDD, contrat pro, à temps plein ou à temps partiel, CDI LEME.

Quand ?

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

Après une absence prolongée, notamment au moment où un salarié revient de congés : maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, sabbatique, période de réduction d'activité, de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée ou mandat syndical.

Les salariés laïcs en mission ecclésiale se verront proposer un entretien professionnel :

- dans les 6 mois de prise de mission, en vue d'identifier le parcours de formation nécessaire au salarié tout au long de sa mission ;
- dans les 18 mois qui précèdent la fin de mission. Un bilan de compétences leur sera alors proposé en vue d'aider le salarié à identifier les compétences développées au cours de sa mission, à les valoriser, à définir son nouveau projet professionnel et à faciliter sa reconversion.

Pourquoi ?

Pour faire le point, tous les 2 ans, sur le parcours professionnel du salarié, ses compétences, ses souhaits, ses besoins de formation, pour l'informer sur les perspectives de l'entreprise en termes d'activité et d'emploi et le conseiller sur ses projets de formation.

Pour vérifier tous les 6 ans, que le salarié a bénéficié d'au moins de 2 des 3 actions suivantes au cours de ces 6 dernières années :

- suivi au moins une formation ;
- acquis des éléments de certification ou une VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour reprendre son poste dans les meilleures conditions après une absence prolongée.

Points à aborder

L'entretien professionnel est l'occasion d'aborder plusieurs points avec vos collaborateurs parmi lesquels :

- son poste de travail actuel (missions, évolutions...). Attention, il ne s'agit d'établir une fiche de poste ou de lister les tâches dans le détail = il convient de repérer les grandes missions et responsabilités du salarié. Le but étant d'identifier les compétences clés des salariés en vue de développer une gestion des emplois et compétences proactifs ;
- les compétences développées sur ce poste de travail et les difficultés que le salarié peut rencontrer, ou encore les points d'intérêt, les éléments de satisfaction du salarié dans son poste ;
- les formations déjà suivies, les certifications obtenues : diplôme(s), certificat de qualification professionnelle (CQP), etc. ;
- son projet professionnel, les souhaits de changement ou d'évolution du salarié, et les actions de formation envisageables pour favoriser le projet professionnel du salarié.

L'employeur, au cours de l'entretien professionnel, doit également informer le salarié sur :

- les dispositifs d'accompagnement et de formation existants pour la mise en œuvre de leur projet professionnel : bilan de compétences, les VAE ;
- les orientations stratégiques de l'entreprise et vérifier que son projet professionnel est cohérent avec ceux de l'entreprise ;
- le compte personnel d'activité...

Préparer son entretien professionnel

L'entretien doit être soigneusement préparé, par l'employeur comme par le salarié :

- l'organisation de l'entretien professionnel (lieu, date, horaire) incombe à l'employeur. Nous vous encourageons à remettre à l'avance au salarié un guide de préparation/guide de discussion ;
- l'employeur devra également préparer son entretien (rappeler les dates et intitulés de formation(s) suivie(s) par le salarié depuis son entrée dans l'entreprise, les diplômes connus, les dates des augmentations salariales, etc.).

Finaliser l'entretien professionnel, une formalisation écrite nécessaire

Il est indispensable de formaliser et d'assurer la traçabilité de l'entretien professionnel (compte rendu formalisé et signé par le salarié). Le salarié sera destinataire d'une copie de ce compte rendu et des conclusions de l'entretien.

Dans le cas où un salarié refuserait de bénéficier d'un entretien professionnel, il faudrait lui faire signer une décharge et la consigner.

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DES ARTISTES MUSICIENS DU CULTE
NOR : ASET1950293M

Entre :
UADE,
D'une part, et
CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CFTC-SNAPE,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de l'Église catholique en France signé le 26 septembre 2017 prévoit à l'article unique du chapitre I^{er} :

« que pour tenir compte des particularités du statut et l'organisation du temps de travail des artistes musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail. »

La charte des organistes signée le 28 novembre 2000, la charte des chanteurs liturgiques signée en décembre 2005 et le référentiel de compétences des musiciens d'église signé en février 2008 mettent l'accent sur le rôle des artistes musiciens du culte lors des assemblées liturgiques. Ces artistes musiciens du culte doivent favoriser la participation des fidèles et contribuer à la qualité des célébrations.

Ainsi, le travail des artistes musiciens du culte revêt un caractère sui generis et très spécifique étant éminemment lié aux célébrations du culte catholique.

Article 1^{er}

Définition de l'artiste musicien du culte

L'artiste musicien du culte est un musicien professionnel accompli et en pleine possession de son art qui, pour assurer ses différentes fonctions de musicien professionnel, doit accomplir un travail personnel qui concerne l'ensemble de ses obligations professionnelles.

L'activité de l'artiste musicien du culte ne relève pas du spectacle.

Les artistes musiciens du culte exercent notamment les fonctions de maître de chapelle, d'organiste, de chef de chœur, de chantre ⁽¹⁾...

Article 2

Différentes modalités d'exercice de la fonction d'artiste musicien du culte

Les artistes musiciens du culte exercent leur art, principalement et régulièrement, lors :

- des offices dominicaux (dont la messe anticipée le samedi soir) ;
- des quatre fêtes de précepte (Toussaint, Noël, Ascension, Assomption) ;
- des offices de la semaine sainte, de la veillée pascale, de l'office de la nuit de Noël (24 décembre).

Le travail des artistes musiciens du culte le dimanche et lors des jours fériés résulte de leurs obligations professionnelles liées aux célébrations liturgiques qui, par nature, dérogent aux dispositions du code du travail relatives au repos dominical, au travail des jours fériés et au travail de nuit.

Leur concours est également sollicité, occasionnellement :

- soit lors des célébrations d'obsèques pour lesquelles il est impossible de prévoir à l'avance le nombre, le jour et l'heure des offices ;
- soit pour les célébrations de mariage dont la date (en majeure partie le samedi) peut être connue à l'avance mais dont le nombre peut varier et d'une paroisse à l'autre et d'une année à l'autre.

Pour ces célébrations occasionnelles, il appartient au curé de la paroisse (ou à son représentant), après avoir reçu les familles et entendu leurs demandes, de prendre les dispositions nécessaires concernant l'accompagnement musical de la célébration.

L'artiste musicien du culte exerce son art dans le cadre d'un contrat de travail ; celui-ci est établi par l'employeur, à savoir les paroisses, les cathédrales, les basiliques, les chapelles à l'exclusion de tout autre système incompatible avec le droit canonique lequel met l'accent sur le lien de subordination entre l'artiste musicien du culte et le responsable liturgique, à savoir le curé de la paroisse, le recteur de la cathédrale et/ou de la basilique, de la chapelle.

Le contrat de travail définit précisément les missions du musicien du culte : nombre et occurrence des célébrations.

Pour les offices liturgiques, le recours au GUSO, régissant les intermittents du spectacle vivant, est interdit, y compris pour les offices occasionnels ayant trait aux obsèques dont le cadre liturgique est incompatible avec les critères définis par le GUSO.

Article 3

Contrat à durée déterminée d'usage

Les artistes musiciens du culte titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont prioritaires pour assurer les offices occasionnels mais, s'agissant des célébrations occasionnelles, en particulier pour les obsèques, pour lesquels l'usage consiste, en l'absence du musicien titulaire, à faire appel, en raison de l'urgence liée à un calendrier non prévisible, aux artistes musiciens qualifiés disponibles à la date et à l'heure fixées pour l'office en prenant en compte les contraintes de la famille du défunt, celles de la paroisse et de la société des pompes funèbres, le recours au contrat à durée déterminée d'usage est la règle.

Les parties en présence s'engagent à faire une démarche commune auprès des pouvoirs publics pour obtenir l'inscription des artistes musiciens du culte sur la liste des métiers pour lesquels le contrat à durée déterminée est d'usage.

(1) Les dispositions du présent article ne remettent nullement en cause le concours des bénévoles qui, pour la beauté des offices liturgiques, mettent leurs talents musicaux au service de leur paroisse tant en ce qui l'animation des chants que leur accompagnement.

Article 4

Durée des offices

La durée d'un office liturgique, sans célébration eucharistique, est fixée forfaitairement à quarante-cinq minutes (45 minutes).

La durée normale d'un office dominical avec célébration eucharistique est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1 h 15) et celle d'une fête de précepte à une heure trente minutes (1 h 30).

La durée des offices ayant trait à des événements au caractère exceptionnel, à savoir, consécration épiscopale, ordination sacerdotale, ordination diaconale est fixée forfaitairement à deux heures quarante-cinq minutes (2 h 45).

La durée de l'office de la vigile pascale est fixée forfaitairement à trois heures (3 heures) et celui de l'office de la nuit de Noël est fixé forfaitairement à deux heures trente minutes (2 h 30).

La durée d'un office d'obsèques avec eucharistie est fixée forfaitairement à une heure trente (1 h 30) et à une heure quinze minutes sans eucharistie.

La durée d'un office de mariage avec eucharistie est fixée forfaitairement à une heure quarante-cinq minutes (1 h 45) et à une heure trente sans eucharistie.

La durée forfaitaire de chaque office liturgique, telle que définie ci-dessus, est majorée forfaitairement de quinze minutes pour tenir compte de la présence nécessaire des artistes musiciens du culte immédiatement avant la célébration pour une bonne coordination avec le responsable liturgique.

Lorsqu'un office débute à partir de 20 h 00, sa rémunération est majorée de 10 %.

Conformément à l'accord de méthode constitutif de la branche des diocèses de l'Église catholique en France signé le 8 février 2016, la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer, laissant la possibilité aux instances diocésaines et paroissiales de pouvoir préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche.

Article 5

Durée annuelle du travail

Par nature, la durée du travail d'un artiste musicien du culte est très inférieure à la durée du travail légale.

Un artiste musicien du culte sous contrat à durée indéterminée et à temps partiel est généralement recruté pour accompagner des offices dominicaux.

Ainsi, chaque année, un artiste musicien du culte est conduit à accompagner la liturgie lors de 52 dimanches auxquels s'ajoutent quatre fêtes de précepte.

La durée contractuelle du travail des artistes musiciens du culte, compte tenu du nombre d'offices dominicaux et de l'imprévisibilité des offices occasionnels en semaine, est appréciée sur une base annuelle.

Ainsi la durée annuelle d'un office dominical avec eucharistie (52 dimanches + de fêtes de précepte = 56 offices) est fixée forfaitairement à quatre-vingt-quatre heures (84 heures).

L'accompagnement des célébrations autres que celles liées au contrat à durée indéterminée est rémunéré en sus des 56 offices mentionnés ci-dessus.

La durée minimale du travail évoquée ci-dessus ne concerne ni les artistes musiciens du culte titulaires-adjoints ni les remplaçants recrutés sous contrat à durée déterminée dont la mission est liée à celle d'un titulaire.

Article 6

Fixation de la limite des heures complémentaires des artistes musiciens du culte titulaires

La limite des heures complémentaires est fixée à 33,33 % de l'horaire contractuel fixé pour les offices dominicaux et fêtes de précepte. Les heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales.

Article 7

Répétitions

Lors de certaines cérémonies ou certains offices, certaines pièces requièrent des répétitions collectives. Seules les répétitions collectives autorisées préalablement par l'employeur, c'est-à-dire le curé responsable liturgique, sont rémunérées ; elles le sont sur la base de leur durée réelle.

Article 8

Mensualisation de la rémunération

Lorsqu'il est possible de prévoir, chaque année, un nombre d'offices occasionnels récurrents, l'employeur a la possibilité d'en mensualiser la rémunération sur la base d'un douzième du nombre d'offices occasionnels évalués.

Il sera tenu compte des jours où l'artiste musicien du culte est disponible pour solliciter ses interventions.

En janvier de l'année suivante, le curé en qualité de responsable hiérarchique, procédera avec le salarié, au bilan de l'année écoulée pour évaluer la réalité de la charge de travail, valider la pertinence de la mensualisation des offices occasionnels et procéder à la régularisation des sommes versées.

Article 9

Cumul d'employeurs

Les artistes musiciens du culte, s'ils sont des professionnels au statut de salariés à employeurs multiples dont l'activité d'artistes musiciens du culte est une activité accessoire à l'activité professionnelle principale (souvent d'artistes musiciens enseignant dans les écoles de musique et conservatoires, mais aussi de concertistes...) doivent apporter à leur employeur tous les éléments d'informations visant à démontrer que le cumul des différents emplois reste conforme, d'une part, aux dispositions légales sur la durée du travail et, d'autre part, aux dispositions d'ordre public sur le repos hebdomadaire obligatoire.

Dispositions diverses

Article 10

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

Cette commission est mise en place par l'avenant à l'accord de méthode du 8 février 2016, signé le 26 septembre 2017.

Article 11

Commission de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Outre la délégation patronale, chaque organisation syndicale aura deux représentants.

Chaque réunion sera convoquée à l'initiative de l'UADF et les conclusions de celle-ci seront consignées dans un procès-verbal.

Article 12

Durée. – Révision

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

Dans les 6 mois qui précèdent son échéance, les parties conviennent de se rencontrer afin de décider éventuellement de sa révision ou de son renouvellement.

Le présent accord peut être modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L. 2261-7 du code du travail communiqué à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les 3 mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

Article 13

Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 11 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992
RELATIF AU DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ
NOR : ASET1950301M
IDCC : 1516

Entre :
FFP ;
SYNOFDES,
D'une part, et
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
FD CFE-CGC ;
SNEPAT FO,

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

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord prévoyance, du 3 juillet 1992, de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation ont notamment instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Le présent avenant a donc pour objet de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'insérer ces garanties dans le tableau figurant à l'annexe I relative aux prestations retenues dans les dispositions de l'accord prévoyance.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, concomitamment, intégrer au sein de ce tableau les actions non contributives mises en place au titre du degré élevé de solidarité, définies aux dispositions de l'article 11.3 *ter* de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 pour parfaire leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours à ce dispositif.

Ainsi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992.

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

Article 1^{er}

Actions sociales

Les dispositions des alinéas 7 à 11 de l'article 11.3 *ter* relatif au « financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations non contributives suivantes :

- la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 €, pour les salariés relevant de la classification “maladies redoutées” selon la liste définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit d'éclairer le salarié et de lui faire bénéficier d'une seconde expertise médicale, par un expert de la maladie, pour prendre connaissance des alternatives au diagnostic ou au traitement ;
- le versement d'aides pour les salariés en “situation d'aidant” – c'est-à-dire éligibles au congé de proche aidant défini aux articles L. 3142-16 et D. 3142-8 du code du travail. Cette aide est conditionnée à une rémunération du salarié plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale et prendra la forme :
 - d'une participation de 30 €/jour limité à 900 €/mois sur 3 mois, consécutifs ou fractionnés, sur une période maximale de 1 an pour ceux qui bénéficient d'un congé de proche aidant ;
 - pour ceux qui ne solliciteraient pas de congé proche aidant, bien qu'éligibles, la participation (identique à celle précisée ci-dessus) prendra la forme d'une aide financière limitée à 3 mois versée sur présentation de justificatifs, dont le montant de 30 €/jour ou 900 €/mois sera proratisé, le cas échéant, en fonction du temps de travail ;
- le versement d'aides aux salariés atteints d'une pathologie relevant de la classification “maladies redoutées” – dont la liste est définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale – et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CES ;
- la prise en charge de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein, uniquement pour une période de 1 an. »

Article 2

Prestations degré élevé de solidarité

Le présent avenant est destiné à préciser les actions présentant un degré élevé de solidarité et complète le tableau des garanties prévues par l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiées en dernier lieu par le présent avenant.

Les prestations relatives au degré élevé de solidarité entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

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 du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

OBJET DES GARANTIES	Montant des prestations des salariés cadres ⁽⁷⁾ exprimé en % du salaire brut de référence ⁽¹⁾	Montant des prestations des salariés non-cadres ⁽⁷⁾ exprimé en % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Capital décès toutes causes ⁽²⁾	Versement d'un capital	Versement d'un capital
Célibataire, veuf, divorcé, séparé, marié, partenaire lié par un Pacs	300 % salaire de référence	150 % salaire de référence
Majoration par personne à charge	30 % du capital de base	30 % du capital de base
Décès accidentel du salarié : accident de la circulation survenu dans l'exercice de ses fonctions professionnelles	Versement d'un second capital décès toutes causes	
Décès postérieur ou simultané du conjoint ⁽³⁾ non assuré par le régime conventionnel, avec au moins un enfant à charge	Versement d'un second capital décès toutes causes	
Décès simultané du conjoint ⁽³⁾ (non assuré par le régime conventionnel) par accident de la circulation survenu dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, ayant au moins un enfant à charge	Versement d'un second capital décès toutes causes pour le salarié Versement d'un capital décès toutes causes pour le conjoint ⁽³⁾ + 30 % de ce montant par personne à charge	
Frais d'obsèques : décès du salarié ou du conjoint ⁽³⁾	100 % PMSS ⁽⁴⁾	
Frais d'obsèques : décès d'une personne à charge	50 % PMSS ⁽⁴⁾	
Invalidité totale et définitive	100 % capital décès toutes causes (hors majoration pour personnes à charge)	
Rente d'éducation ⁽⁵⁾		
En cas de décès du salarié, versement d'une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge : – jusqu'au 6 ^e anniversaire ; – de 6 ans au 16 ^e anniversaire ; – de 16 ans au 25 ^e anniversaire (sous conditions).	9 % du salaire de référence 12 % du salaire de référence 15 % du salaire de référence	
Arrêt de travail		
Incapacité temporaire		
Franchise	En relais et complément de la période de maintien de salaire totale par l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles ou en application d'une franchise identique à celle de la sécurité sociale pour les salariés ne bénéficiant pas d'un maintien de salaire ⁽⁶⁾ , soit 3 jours en cas de maladie ou d'accident, et aucune en cas d'accident du travail	
Versement à l'employeur d'indemnités journalières lui permettant d'assurer un complément de salaire (sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire à temps partiel)	83 % du salaire de référence	

OBJET DES GARANTIES	Montant des prestations des salariés cadres ⁽⁷⁾ exprimé en % du salaire brut de référence ⁽¹⁾	Montant des prestations des salariés non-cadres ⁽⁷⁾ exprimé en % du salaire brut de référence ⁽¹⁾
Invalidité – incapacité de travail		
Versement d'une rente (sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire à temps partiel)		
Invalidité 1 ^{re} catégorie ou incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 65 %	83 % du salaire de référence	
Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories ou incapacité permanente professionnelle supérieure à 65 %	83 % du salaire de référence	
Prestations au titre du degré élevé de solidarité (art. 11.3 <i>ter</i> de l'accord du 3 juillet 1992) (8)		
Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations non contributives suivantes :		
<ul style="list-style-type: none">– la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de deuxième avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 €, pour les salariés relevant de la classification « maladies redoutées » selon la liste définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit d'éclairer le salarié et de lui faire bénéficier d'une seconde expertise médicale, par un expert de la maladie, pour prendre connaissance des alternatives au diagnostic ou au traitement ;– le versement d'aides pour les salariés en « situation d'aidant » – c'est-à-dire éligible au congé de proche aidant défini aux articles L. 3142-16 et D. 3142-8 du code du travail. Cette aide est conditionnée à une rémunération du salarié plafonnée à 2 plafonds annuels de la sécurité sociale et prendra la forme :<ul style="list-style-type: none">– d'une participation de 30 €/jour limité à 900 €/mois sur 3 mois, consécutifs ou fractionnés, sur une période maximale de 1 an pour ceux qui bénéficient d'un congé de proche aidant ;– pour ceux qui ne solliciteraient pas de congé proche aidant, bien qu'éligible, la participation (identique à celle précisée ci-dessus) prendra la forme d'une aide financière limitée à 3 mois versée sur présentation de justificatifs, dont le montant de 30 €/jour ou 900 €/mois sera proratisé, le cas échéant, en fonction du temps de travail ;– le versement d'aides aux salariés atteints d'une pathologie relevant de la classification « maladies redoutées » – dont la liste est définie à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale – et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;– la prise en charge de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein, uniquement pour une période de 1 an.		
(1) Salaire brut de référence limité à la T2 et servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion : <ul style="list-style-type: none">– de la part déclarée à la sécurité sociale des indemnités journalières complémentaires versées au titre du présent contrat ;– de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels), lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement.		
(2) Le montant global des capitaux versés au titre d'un sinistre (décès ou invalidité du participant) ne peut être supérieur à 480 % du salaire référence pour le participant non cadre, et 960 % pour le participant cadre, majorations pour personnes à charge comprises.		
(3) Conjoint : est assimilé au conjoint le partenaire lié par un Pacs et le concubin notoire tel que défini aux conditions générales.		
(4) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale soit 3 311 € au 1er janvier 2018.		
(5) Garanties assurées par les organismes assureurs recommandés à l'exception de la rente d'éducation gérée et assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).		
(6) Les salariés ne bénéficiant pas du maintien de salaire sont couverts sous réserve : <ul style="list-style-type: none">– de justifier, dans l'entreprise adhérente, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;– et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.		
(7) La notion de cadre et de non cadre sera remplacée par les catégories définies au sein de l'accord national interprofessionnel qui entreront en vigueur en lieu et place des définitions actuelles.		
(8) Prestations non contributives, dans la limite du fonds disponible.		

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 11 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME OBLIGATOIRE DES FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950298M
IDCC : 1516

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord frais de santé, du 19 novembre 2015, de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation ont notamment instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Pour autant, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de préciser les garanties présentant un degré élevé de solidarité et d'intégrer au tableau de garanties du régime frais de santé les actions non contributives définies aux dispositions de l'article 9, afin de parfaire leur lisibilité et, en conséquence, améliorer le recours aux prestations mises en place.

Le présent avenant réitère ainsi, au sein du tableau de garanties, l'obligation née de l'accord frais de santé qui impose à la totalité des employeurs de la branche – quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat – de prévoir un contrat collectif d'assurance qui ouvre droit aux prestations non contributives.

De ce fait, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 3 juillet 2018.

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

Article 1^{er}

Action sociale

Les dispositions du 7^e alinéa de l'article 9 « Solidarité et financement de l'action sociale » de l'accord du 19 novembre 2015 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux décident le financement, par la solidarité, pendant une durée maximale de 1 an, de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure ou égale à 12 mois, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. »

Article 2

Prestations

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord frais de santé du 19 novembre 2015 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces prestations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 sans effet sur le niveau des cotisations.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

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 du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Conforme aux dispositions relatives au « contrat responsable » et au « panier de soins ANI »

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM ⁽²⁾ + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/OPTAM-CO ⁽¹⁾	TM + 100 % BR ⁽³⁾	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie non OPTAM/OPTAM-CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/visites médicales généralistes OPTAM/OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/visites médicales généralistes non OPTAM/OPTAM-CO	TM	TM
Consultations/visites médicales spécialistes OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/visites médicales spécialistes non OPTAM/OPTAM-CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/OPTAM-CO	TM	TM
Actes techniques non OPTAM/OPTAM-CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermique		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermique	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay-core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an

Optique ⁽⁴⁾		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres simple/très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels)/œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)
Prestations au titre du degré élevé de solidarité (art. 9 de l'accord du 19 novembre 2015) ⁽⁵⁾		
Financement, pendant une période de 1 an – au titre du degré élevé de solidarité – de 100 % de la part salariale de la cotisation :		
– des bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.		
<p>1) DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> – OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ; – OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique). <p>2) TM : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales.</p> <p>3) BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>4) La prise en charge d'un équipement optique se compose d'une monture et deux verres et s'effectue tous les 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.</p> <p>La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part, la monture et, d'autre part, les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres).</p> <p>L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les garanties optique respectent les planchers par équipement imposés par l'article D. 911-1, 4°, du code de la sécurité sociale portant sur la couverture minimale. Par ailleurs, la prise en charge des montures au sein de l'équipement est limitée à 150 €, selon les dispositions du contrat responsable.</p> <p>5) Prestations non contributives, dans la limite du fonds disponible.</p>		

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 6
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950299M
IDCC : 1516

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser les conditions de modification de la garantie annuelle de travail prévue au contrat de travail du salarié employé en qualité de formateur par contrat à durée indéterminée intermittent et le régime des temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail.

À cet effet, le présent avenant modifie l'article 6 de la convention collective des organismes de formation modifié par avenant du 11 octobre 1993 étendu par arrêté du 24 décembre 1993 paru au *Journal officiel* du 7 janvier 1994.

Article 1^{er}

L'article 6 de la convention nationale des organismes de formation est modifié par ajout du point 6.3.

« Article 6.3

Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

6.3.1. L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

6.3.2. Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes. »

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 4

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 du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

AVENANT N° 4 DU 11 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 9 OCTOBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF

NOR : ASET1950285M
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC-FO ;

CS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de rectifier l'omission purement matérielle d'une disposition de l'accord du 19 mars 2003 non reprise dans celui du 9 octobre 2015 relative à l'indemnisation de l'incapacité de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Modification de l'article 4 « Garanties »

L'article 4 « Garanties » de l'accord du 9 octobre 2015, dans sa version modifiée par l'avenant n° 3 du 8 février 2018, est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises doivent garantir les salariés en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs recommandés :

1. Salariés relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (agents de maîtrise et cadres)

Décès ou IAD 3 ^e catégorie	
Capital égal à :	
– célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	450 % du salaire annuel brut tranche A
– marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	525 % du salaire annuel brut tranche A
– majoration par personne à charge	78 % du salaire annuel brut tranche A

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
1 ^{re} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %	18 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

2. Salariés non cadres ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC (employés)

Décès ou IAD 3 ^e catégorie	
Capital décès égal à :	
– célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	40 % du salaire annuel brut tranches A et B
– marié (concubin ou pacsé) sans personne à charge	100 % du salaire annuel brut tranches A et B
– majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) Pour les salariés à temps partiel, versement d'un capital ne pouvant être inférieur à 50 % du salaire annuel brut perçu	
Capital en cas d'IAD 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égale à 100 % égal à :	200 % du salaire annuel brut tranches A et B
(*) En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié non cadre, la période d'arrêt de travail du 4 ^e au 7 ^e jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.	

Garanties complémentaires	
Frais d'obsèques	2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale
Double effet en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	Doublement du capital décès
Rente éducation par enfant à charge (jusqu'au 26 ^e anniversaire si études) (assurée par l'OCIRP)	20 % du salaire brut (minimum le Smic) Rente doublée pour les orphelins de père et mère
En l'absence d'enfant à charge, rente temporaire versée au conjoint (assurée par l'OCIRP)	15 % du salaire annuel brut (minimum le Smic) versée jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite de base du bénéficiaire avec un minimum de 5 ans

Incapacité de travail	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la CCN	80 % du salaire brut mensuel sous déduction des indemnités journalières sécurité sociale nettes de CSG/CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale)
À compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu	

Invalidité	
1 ^e catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 %	12 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
2 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %	20 % du salaire brut mensuel, en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale
3 ^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %	30 % du salaire brut mensuel en complément de la rente d'invalidité sécurité sociale

Article 3

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

Dépôt et extension

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 et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

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 nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 3 DU 24 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2003
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950297M
IDCC : 112

Entre :

FNIL,

D'une part, et

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les soussignés ont réexaminé les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et de ses deux avenants du 10 février 2009 et du 15 octobre 2013, au profit du personnel non cadre.

Ils rappellent que l'avenant n° 2 du 15 octobre 2013 arrive à échéance au 31 décembre 2018 et décident de proroger le régime de prévoyance en vigueur.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant proroge l'avenant n° 2 du 15 octobre 2013 et en modifie l'article 4.

Article 2

Modification de l'article 4 « Date d'effet et durée »

« Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2019, pour une durée de 3 ans, pour se terminer au 31 décembre 2021.

Au cours du semestre qui précédera l'échéance du présent avenant, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie laitière se réunira pour réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par l'accord du 26 novembre 2003 et ses trois avenants. »

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à proroger le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doit bénéficier tout le personnel non cadre d'entreprise relevant de la convention collective de l'industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 5

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social en application du code du travail.

Fait à Paris, le 24 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 57 DU 16 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950302M
IDCC : 1423

Entre :
FIN,
D'autre part,
FM CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
Fédéchimie FO,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en vue de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire de la négociation collective ainsi qu'à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue par l'article G.82 de la convention collective nationale précitée. Celui-ci est abrogé.

La CPPNI ne se substitue pas à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) dont les missions et les modalités de fonctionnement sont fixées à l'article G.51 de la convention collective nationale précitée.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

La CPPNI est une instance paritaire dont les missions s'exerceront et s'enrichiront dans un cadre permanent d'échanges, de propositions et de dialogue social dans l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche.

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la fédération des industries nautiques, port de Javel-Haut, 75015 Paris, soit à l'adresse électronique cppni@fin.fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale précitée. Elle est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation de la convention collective nationale précitée ou à toute demande de conciliation à la suite d'un litige collectif né à l'occasion de l'application de la convention collective nationale précitée. La partie qui saisira la CPPNI doit le faire par courrier postal avec mention des arguments avancés pour justifier la demande. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

La date de la réunion de la CPPNI ne doit pas excéder, dans toute la mesure du possible, un délai fixé à :

- 1 mois, lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation de la convention collective ;
- 15 jours, lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation à l'occasion d'un litige collectif.

À l'initiative de la CPPNI, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément. Un procès-verbal est dressé. L'avis de la CPPNI, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective nationale précitée et sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective nationale ou pour donner suite à une demande de conciliation, la CPPNI est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs ;

- la CPPNI peut exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

Article 2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Les dispositions relatives aux commissions paritaires prévues à l'article G.8 ainsi que celles portant sur la fixation du nombre de délégués des organisations syndicales figurant à l'annexe IV de la convention collective nationale précitée sont abrogées et remplacées par les dispositions qui suivent.

2.1. Composition de la CPPNI

Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement

pour participer aux réunions. En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

2.2. Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales

Les salariés représentants des organisations syndicales participant à la CPPNI bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 1 semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par avenant à la convention collective nationale précitée.

2.3. Organisation des réunions de la CPPNI

La CPPNI se réunit au siège social de la fédération des industries nautiques et peut, exceptionnellement, se réunir en province. La CPPNI se tient à partir de 14 heures pour permettre aux représentants des organisations syndicales de se rendre à la réunion et de tenir, s'ils le désirent, une réunion préparatoire le matin même.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et, lors de la dernière réunion de l'année en cours, fixe son calendrier de négociations pour l'année à venir.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant portant sur la mise en place de la CPPNI n'appelle pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 16 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 28 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES ORDONNANCES « MACRON »

NOR : ASET1950317M
IDCC : 1388

Entre :

UFIP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

UFIC UNSA ;

CFE-CGC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1501

Preamble

a) Les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche pétrole et l'UFIP ont souhaité rechercher la conclusion d'un accord de branche relatif à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » dans les industries pétrolières, telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

b) Le présent accord, dont la négociation s'est ouverte le 14 mai 2018, vise deux objectifs :

1. Au titre de l'article L. 2253-2 du code du travail, sur les quatre thèmes énumérés dans cet article, confirmer la continuité de la primauté de certaines dispositions de la CCNIP sur les dispositions d'entreprise en la matière ;

2. Introduire, sur un certain nombre de thèmes abordés à l'occasion de cette négociation, de nouvelles dispositions dans la CCNIP.

c) La mise en œuvre du présent accord relève de la responsabilité de l'employeur, qui déploiera l'ensemble des moyens appropriés nécessaires.

d) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs.

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE L. 2253-1
DU CODE DU TRAVAIL (« BLOC 1 » DES ORDONNANCES « MACRON »)**

Article 1511

Salaires minima hiérarchiques

Le salaire minimum hiérarchique mensuel correspondant à une classification CCNIP donnée est l'addition des trois termes suivants :

1. Salaire de base, égal au coefficient CCNIP multiplié par la valeur du point mensuel de base ;
2. Majoration conventionnelle, égale à la différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de majoration conventionnelle ;
3. Surmajoration conventionnelle, applicable exclusivement aux coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, égale à la différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé, multipliée par la valeur du point de surmajoration conventionnelle.

Article 1512

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

a) Le recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) est relativement faible au sein des entreprises de la branche ; selon les statistiques d'effectifs diffusées par l'UFIP pour ses entreprises adhérentes, les CDD représentent, au niveau global de la branche, entre 1 % et 1,5 % de l'effectif CDI de fin d'année.

b) Le but poursuivi par cet article est de permettre un recours accru aux CDD, pour deux raisons : le personnel en CDD bénéficie d'un emploi pétrolier à part entière, régi par les dispositions de la CCNIP ; le personnel en CDD, dès lors qu'il peut être convenablement intégré aux équipes de l'entreprise, se trouvera en situation privilégiée d'accès à un emploi en CDI si des possibilités de poste à pourvoir apparaissent.

c) Pour que le salarié en CDD bénéficie d'une intégration satisfaisant à l'entreprise, il convient que,

- d'une part, dans la première phase de son CDD, il puisse, en tant que de besoin, bénéficier des périodes de formation et de compagnonnage appropriées et obtenir les habilitations nécessaires ;
- d'autre part, il puisse être affecté, en fonction des nécessités opérationnelles motivant le recours au CDD, à des travaux d'une durée suffisante.

d) À cette fin, il convient de permettre un allongement de la durée des CDD et un accroissement de leurs possibilités de renouvellement, comme indiqué ci-dessous.

1. Un CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus par le code du travail, pour exécuter une tâche précise et temporaire.

2. La durée totale du CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; cette durée ne peut excéder 30 mois, compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues au présent accord.

3. Le CDD est renouvelable trois fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par le présent accord.

4. Le délai de carence prévu par le code du travail et applicable à l'expiration d'un CDD est égal au quart de la durée – appréciée en jours calendaires – du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements ; les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

5. Les cas de non application du délai de carence sont ceux prévus par le code du travail.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE L. 2253-2 DU CODE DU TRAVAIL (« BLOC 2 » DES ORDONNANCES « MACRON »)

Article 1521

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail

Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n'a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VII

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition au facteur de risque professionnel « travail en équipes successives alternantes ».

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ce facteur de risque professionnel une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
 - Art. 702 – Dispositions communes – Alinéas *a*, *c* et *d* seulement
 - Art. 704 – Contrôle médical
 - Art. 705 – Habitat
 - Art. 707 – Temps de relève – 1^{er} alinéa uniquement
 - Art. 709 – Congés hors période
 - Art. 711 – Indemnité de conversion
 - Art. 712 – Cessation d'activité – abrogé et remplacé par l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011
 - Art. 713 – Compensation des jours fériés légaux
 - Art. 714 – Compensation des contraintes, à l'exception expresse des dispositions relatives au bénéfice de la prime de quart

Concernant l'article 1117 de l'accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail du 19 septembre 2011, il est rappelé qu'une négociation de branche est en cours ; ouverte le 9 février 2017 à la demande de l'UFIP, cette négociation vise à examiner la possibilité de conclure un avenant de révision audit article, avenant dont le texte a été proposé par l'UFIP conformément aux stipulations de l'article 103 *b* de la CCNIP fixant les conditions de révision de cette dernière.

B. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 604

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

L'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risque professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail ;

dès lors que les dispositifs et effets de protection ont trait à tout ou partie des risques professionnels précités.

- Art. 604 – Dispositifs et effets de protection

C. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI, article 603

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- amélioration des conditions de travail.
- Art. 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas *d* et *e* seulement – dans le seul cas où le salarié est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

D. – Accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les articles ou fragments d'article cités ci-après permettent en effet de procurer aux salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels une ou plusieurs des mesures de prévention suivantes :

- réduction des expositions ;
- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- développement des compétences et des qualifications ;
- amélioration des conditions de travail ;
- maintien en activité ;
- aménagement des fins de carrière.
- Art. 1112 – Démarche de la prévention de la pénibilité au travail
- Art. 1114 – L'organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail – à l'exception des alinéas *b* 3. et *b* 4.
- Art. 1116 – Pénibilité, stress au travail et gestion des âges
- Art. 1117 – Mesures de compensation relatives au travail posté (pour mémoire ; déjà cité ; cf. ci-dessus).

Dans les articles 1112, 1114 et 1116, sont visées les seules dispositions relatives à la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'art. L. 4161-1 du code du travail, dont notamment le stress est exclu.

Article 1521-bis

Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail – Dispositions complémentaires

1. En complément des dispositions de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, il est créé un article 1117 *n* de la CCNIP ainsi rédigé :

2. « Durant la période de la cessation anticipée d'activité définie au présent article et résultant d'une activité en service posté au sein de l'entreprise, le salarié bénéficie d'une garantie minimale

de ressource mensuelle brute égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne – hors majorations pour heures supplémentaires – des 12 derniers mois d’activité précédant le départ en cessation d’activité. »

3. Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d’entreprise.

Article 1522

Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés

Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d’entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n’a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

A. – Accord du 12 septembre 2011 portant sur l’insertion professionnelle et l’emploi des personnes en situation de handicap

Sont ici visées toutes les dispositions de ce texte, à l’exception des articles suivants :

- Art. 1009 *f* relatif au fonctionnement de la branche professionnelle ;
- Art. 1009 *e* ; Art. 1010 *e* ; Art. 1012 *b* ; Art. 1013 *d* ; Art. 1013 *e*, à partir de « l’employeur recueille... » ; Art. 1014 *e* ; Art. 1020 : ces articles sont relatifs au fonctionnement des instances représentatives du personnel de l’entreprise.

Article 1522-bis

Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés. Dispositions complémentaires

a) Par avenant à l’article 1003 de l’accord de branche du 12 septembre 2011 relatif à l’insertion professionnelle et à l’emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, le présent accord arrête les dispositions suivantes :

1. Art. 1003 *f* : l’employeur doit inclure dans le catalogue des actions de formation de l’entreprise des formations portant sur le thème « favoriser l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap » ; l’employeur doit privilégier ce type de formation pour le personnel d’encadrement.

2. Art. 1003 *g* : l’employeur doit, si la taille de l’entreprise le permet, examiner la possibilité de construire un « réseau handicap » basé sur des référents, et apporter à ce réseau les moyens appropriés.

3. Art. 1003 *h* : l’employeur doit prêter une attention particulière à la situation professionnelle des salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap ; pour favoriser leur action, il examine notamment la possibilité de leur accorder des aménagements d’horaire et des flexibilités dans la prise de congés.

b) Dans les conditions prévues par l’article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d’entreprise.

Article 1523

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

À la date de signature du présent accord, aucune disposition de la CCNIP ne relève du point 3° de l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron ».

Article 1523-bis

*L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés,
leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical. – Dispositions complémentaires*

a) Les dispositions du présent article visent à créer les conditions favorables à l'exercice d'un mandat de délégué syndical, notamment en veillant à l'égalité de traitement des salariés concernés au regard de leur évolution professionnelle lorsque leur mandat prend fin, ainsi qu'au regard de l'évolution de leur rémunération en cours d'exercice de leur mandat.

b) Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

c) Entretiens au début, en cours et en fin de mandat

1. Le délégué syndical bénéficie à sa demande d'un entretien de début de mandat, d'un entretien en cours de mandat et d'un entretien de fin de mandat.

2. Ces entretiens sont conduits soit par la hiérarchie de l'intéressé soit par un membre de la direction des ressources humaines.

3. L'entretien de début de mandat a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice du mandat et sur l'adaptation, en tant que de besoin, des objectifs et de la charge de travail du salarié afin de les rendre compatibles avec l'exercice du mandat.

4. Les entretiens de cours de mandat et de fin de mandat couvrent les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ; pour le délégué syndical dont le volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ces entretiens portent également sur les possibilités de valorisation des compétences et de l'expérience acquise à travers l'exercice du mandat.

d) Évolution du salaire du délégué syndical

1. Le délégué syndical, lorsque son volume d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, bénéficie d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée du mandat, à celle des salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable

2. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition relèvent de l'entreprise ; elles seront éventuellement aménagées pour prendre notamment en compte la taille et la structure de l'effectif de l'entreprise.

e) Formation professionnelle et formation syndicale

1. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie d'actions de formation lui permettant de maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de son métier, de conserver le cas échéant les habilitations nécessaires à la tenue de son poste, et de se préparer en fin de mandat à la reprise de son poste ou à une évolution vers un autre poste.

2. Durant l'exercice de son mandat, le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 1524

Primes pour travaux dangereux ou insalubres

Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires confirment par le présent accord la primauté sur les accords d'entreprise des dispositions de la CCNIP citées ci-après.

Il est toutefois précisé que le présent article n'a pas pour effet de rendre impératives les dispositions ne présentant pas en elles-mêmes un caractère contraignant, telles que par exemple les définitions et les recommandations.

A. – CCNIP, accord du 3 septembre 1985, chapitre VI

Sont ici visées les dispositions de ce texte relatives aux primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le fragment d'article cité ci-après permet en effet d'octroyer une prime aux salariés accomplissant des travaux dangereux ou insalubres.

– Article 603 – Travaux pénibles, dangereux ou insalubres – alinéas *a* et *c* seulement – à l'exclusion des primes versées pour des travaux pénibles qui ne seraient ni dangereux ni insalubres.

Article 1524-bis

Primes pour travaux dangereux ou insalubres. – Dispositions complémentaires

1. En complément des dispositions de l'article 603 de la CCNIP, il est créé un article 603 *f* de la CCNIP ainsi rédigé :

2. « L'employeur doit avant tout privilégier l'élimination du risque et la protection collective des salariés. Les travaux dangereux ou insalubres visés au présent article sont définis comme suit :

- a. Intervention avec port de l'appareil respiratoire isolant (ARI) ;
- b. Intervention avec port d'une combinaison anti-acide ;
- c. Intervention avec port d'une combinaison aluminisée ;
- d. Intervention avec port d'une tenue spécifique pour le risque chimique liée à l'exécution de travaux au sein d'unités d'alkylation.

Ces travaux font l'objet du versement d'une prime, selon des modalités déterminées en entreprise sur la base d'un dialogue social prenant en compte les particularités de l'entreprise ou de l'établissement. »

3. Dans les conditions prévues par l'article L. 2253-2 du code du travail, promulgué par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, dite loi de ratification des ordonnances « Macron », les parties signataires stipulent la primauté du présent article sur les accords d'entreprise.

TITRE III

AUTRES DISPOSITIONS

Article 1531

Dispositions conventionnelles relatives au CSE et à la CSSCT

a) L'accord « Établissements pétroliers et sécurité » du 19 juin 1995 et son avenant du 18 décembre 2003, confèrent aux CHSCT de la branche Pétrole des moyens conventionnels supralégaux.

b) La fraction supra-légale de ces moyens est confirmée par le présent accord, pour ce qui concerne de manière limitative :

- le temps de délégation, en prenant en compte, de manière globale, le nombre de délégués multiplié par les crédits d’heures de délégation ;
- les moyens logistiques (locaux, reprographie...) ;
- les moyens de formation à la sécurité.

c) Cette reconduction s’apprécie au niveau global de l’entreprise, au profit des activités dédiées à la sécurité de l’ensemble constitué par le CSE et la CSSCT.

d) Les obligations supra-légales de consultation du CHSCT contenues dans les deux accords précités sont transformées en obligation d’information du CSE ou de la CSSCT.

Article 1532

Contingent annuel d’heures supplémentaires

Est abrogé par le présent accord le 2^e alinéa de l’article 413 *b* de la CCNIP, issu de l’article 6 de l’accord de branche du 6 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

Article 1533

Durée quotidienne du travail

a) Les dispositions de la CCNIP visant à plafonner la durée quotidienne du travail (cf. notamment art. 919 *a*, 6^e alinéa de l’accord du 9 avril 2009 portant sur l’égalité professionnelle et art. 1114 *b* 3 de l’accord du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail) ne s’appliquent pas au personnel posté.

b) La mise en place dans un établissement d’un régime de travail posté autre que ceux prévus au chapitre VII de la CCNIP dans sa rédaction à la date de signature des présentes, ne pourra se faire que :

- dans le cadre d’un dialogue social portant non seulement sur les horaires de travail envisagés mais aussi, plus globalement, sur l’organisation du travail projetée ;
- et après consultation des instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, sur l’horaire de travail et le tableau de roulement.

Article 1534

Parcours syndical

a) Les dispositions de l’article 1523 *bis* du présent accord s’appliquent aux salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l’article L. 2411-1 du code du travail ainsi qu’au représentant de la section syndicale.

b) Pour les salariés visés à l’alinéa précédent, le seuil de 30 % mentionné à l’article 1523 *bis* précité s’apprécie en prenant en compte l’ensemble des mandats détenus par le salarié.

Article 1535

Négociation de branche sur la qualité de vie au travail (QVT)

L’UFIP s’engage à ouvrir, durant le 1^{er} semestre 2019, une négociation de branche sur la qualité de vie au travail, négociation qui prendra notamment en compte le thème des risques psychosociaux et celui des aidants familiaux.

Article 1536

Procédures d’opposition ; demande d’extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l’UFIP à l’ensemble des organisations syndicales représentatives à l’issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1537

Date de prise d'effet de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai d'opposition.

Article 1538

Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

Article 1539

Codification

Il est créé dans la CCNIP un chapitre XV intitulé « Mise en œuvre des ordonnances Macron », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1501 à 1538 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1501 à 1538 de l'accord de branche du 28 décembre 2018 portant sur la mise en œuvre des ordonnances Macron dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du... »

Fait à Paris, le 28 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

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

AVENANT N° 97 DU 9 JANVIER 2019
MODIFIANT LES DISPOSITIONS DU TITRE VIII
RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1950287M
IDCC : 1504

Entre :
CNPEF ;
UNPF,

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'améliorer la garantie rente éducation prévue à l'article 8.4 du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 1^{er}

Garantie rente éducation

L'article 8.4 intitulé « Garantie rente éducation » du titre VIII intitulé « Prévoyance » est amélioré par les dispositions en caractères apparents soulignés, comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30^e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage). »

Article 2

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 3

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Toutes les autres dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie restent inchangées.

Article 4

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 prévoyance 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 5

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 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 5 DU 16 JANVIER 2019
À L'AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET À L'ACTION SOCIALE
NOR : ASET1950284M
IDCC : 1501

Entre :
SNARR ;
A & T,

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'arrivée à échéance de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 novembre 2017 au 31 décembre 2018 et le fait qu'en l'absence de signature d'un nouvel avenant applicable au 1^{er} janvier 2019 les dispositions initiales de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, moins favorables aux salariés et aux entreprises, reprenaient application, les parties signataires ont conclu le présent avenant.

Au regard des résultats techniques du régime de branche et des réserves disponibles, les parties signataires décident d'améliorer le niveau des garanties existantes relatives à la prise en charge de l'incapacité de travail et des frais d'allocation obsèques dont sont susceptibles de bénéficier les salariés de la branche de la restauration rapide.

Les parties signataires du présent avenant décident que les améliorations de ces garanties seront financées pour partie par les cotisations encaissées et, pour le reste, par une ponction sur les réserves du régime.

Les partenaires sociaux considèrent cependant avoir été tardivement et imparfaitement informés par l'organisme de prévoyance gestionnaire des évolutions législatives pouvant impacter le régime sur les comptes de 2017, et notamment de la passation, lors de l'arrêté des comptes de résultat 2017, des situations relevant de la loi Eckert n° 2014-617 du 13 juin 2014 en provisions techniques impactant les réserves.

En conséquence, ils souhaitent pouvoir être accompagnés pour avoir une meilleure visibilité sur l'état du régime.

Les parties signataires décident, par le présent avenant, d'opérer la désignation d'un actuaire paritaire, afin de dresser un constat commun et de bénéficier du meilleur accompagnement possible en perspective du lancement d'une procédure de recommandation d'un organisme de prévoyance en 2019.

Les conditions de cette désignation d'un actuaire paritaire figurent à l'article 5 du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de prévoyance dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Prévoyance. – Taux d'appel des cotisations

Les parties signataires du présent avenant décident que le taux d'appel fixé par les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 du 3 décembre 2013 intitulé « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance » restera fixé à 50 % pour les années 2019 et 2020.

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance » sont en conséquence modifiées comme suit :

« Article 4

Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, l'invalidité absolue et définitive, la rente éducation, la rente de conjoint, les frais d'obsèques, l'incapacité de travail et la portabilité sera appelée, pour les années 2019 et 2020, selon le barème ci-dessous :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX D'APPEL pour les années 2019 et 2020	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR
Décès, invalidité absolue et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025

GARANTIES	TAUX D'APPEL pour les années 2019 et 2020	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073
Sous réserve des dispositions de l'article 1 ^{er} de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.			

Les taux de cotisations sur les salaires bruts sont répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2019 pour examiner l'évolution de la situation du régime. »

Article 3

Action sociale

Les parties signataires du présent avenant décident que les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale » sont reconduites pour l'année 2019.

Par conséquent, le taux d'appel restera fixé à 0 % pour l'année 2019.

Afin de s'assurer de l'équilibre du fonds d'action sociale, les partenaires sociaux se réuniront avant la fin de l'année civile 2019, afin de procéder à un examen de la situation du fonds au regard des comptes de résultats et des aides intervenues au cours de l'année.

Au vu des résultats de cet examen, ils pourront décider d'une évolution du taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

Article 4

Améliorations des garanties existantes du régime de prévoyance

Les parties signataires du présent avenant décident que le financement des améliorations des garanties suivantes sera assuré, d'une part, par les cotisations collectées au titre du régime de prévoyance dans le cadre de l'article 2 du présent avenant et, d'autre part, par une partie des réserves constituées du régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.1

Allocation frais d'obsèques

Les dispositions de l'article 48.6 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'allocation frais d'obsèques, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

« Article 48.6

Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni enfant à charge, ni conjoint, ni partenaire de Pacs, ni concubin notoire, il sera versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ayant supporté les frais d'obsèques, à défaut à la personne physique ou morale ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale au montant de la facture acquittée, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès. »

Article 4.2

Amélioration de la garantie « incapacité de travail »

Les parties signataires, au regard des dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, décident de maintenir la suppression de la condition d'ancienneté de 1 an pour bénéficier de la garantie incapacité de travail, telle qu'issue des dispositions de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 novembre 2017.

Les parties signataires décident par ailleurs que les dispositions de l'article 48.7 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'incapacité de travail, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

« Article 48.7

Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19B de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévues aux articles 19B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence. »

Article 5

Désignation d'un actuaire paritaire

Les parties signataires actent de la nécessité de désigner un actuaire paritaire qui aura pour mission de :

- dégager une vision prospective en vue d'estimer l'équilibre du régime selon le périmètre et les garanties actuelles ;

- de travailler sur des propositions d'évolution des garanties offertes et sur l'élaboration d'un calendrier et d'un cahier des charges complet, en vue du lancement, en 2019, d'un appel d'offres s'inscrivant dans une procédure de recommandation.

Le recours par la branche à un actuaire paritaire sera financé par l'attributaire de l'appel d'offres ou, en cas d'échec de la procédure, sur les réserves du régime de prévoyance de la branche, conformément à l'avenant n° 2 à la convention de suivi des résultats du 3 décembre 2013.

Article 6

Clause de revoyure dans le cadre de l'article 4

Les parties signataires du présent avenant décident qu'une nouvelle négociation relative aux évolutions des niveaux des garanties devra intervenir, dans l'hypothèse où le régime devait constituer des excédents au-delà de la constitution normale des réserves à hauteur du tiers des cotisations encaissées annuellement.

Article 7

Durée. – Date d'effet

Sous réserve des dispositions de l'article 3 « Action sociale », le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

Par exception, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant de l'article 4.1, modifiant l'article 48.7 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'incapacité de travail issu de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 et prévoyant une durée d'indemnisation de 300 jours, sont conclues pour une durée indéterminée et s'appliqueront à tous les nouveaux arrêts de travail concernés intervenant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 8

Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2019, sans préjudice de la procédure d'extension.

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

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

AVENANT DU 9 NOVEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2009
RELATIF AU FINANCEMENT CONVENTIONNEL DU PARITARISME

NOR : ASET1950316M

IDCC : 3127

Entre :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin notamment de tenir compte des nouvelles règles de représentativité des organisations patronales issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi qu'à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires ont entendu réviser l'accord du 18 décembre 2009 portant sur le financement conventionnel du paritarisme.

Cette révision s'effectue dans le cadre des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ceci étant préalablement exposé, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 intitulé « 4.2. Organisme de recouvrement » est modifié ainsi :

« La contribution définie à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1^{er} mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et ladite association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les obligations des parties. »

Article 2

L'article 5 intitulé « Utilisation des moyens de financement » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 5

Répartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisition de la représentativité et bilan

5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront réparties en trois volets :

- volet 1 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de recouvrement du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.
- volet 2 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association APNESAP pour :
 - assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire), organisation des réunions (location de salle, repas...), le secrétariat de l'association, les études ou honoraires de conseillers extérieurs à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;
 - régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;
 - prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.
- volet 3 : un pourcentage la contribution au paritarisme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux frais de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège "organisations syndicales de salariés", et, d'autre part, le collège "organisations d'employeurs".

Les pourcentages afférents à ces trois volets seront arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au *Journal officiel* à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche comme indiqué dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au *Journal officiel* à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du second exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice comptable suivant à chacune d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de tirage devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3. Perte acquisition et modification de représentativité

La perte ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ou de salariés entraîne de plein droit la suspension ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b) Pour le volet 3, la suspension ou la modification prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte ou la modification de représentativité et cela jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension ou la modification par l'organisation concernée sont prises en compte dans le droit de tirage de l'organisation et dans la limite du budget fixé.

L'acquisition ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année qui suit la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP transmettra chaque année à la CPPNI un bilan moral sur l'utilisation de cette contribution. »

Article 3

Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, celle-ci sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition.

Article 4

Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 5

Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes stipulations en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 8 DU 6 NOVEMBRE 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950292M
IDCC : 1930

Entre :
ANMF ;
SRF ;
CFSI ;
SNIA,

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

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont révisé la convention collective nationale de la meunerie afin de créer la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains. L'avenant n° 46 ainsi rédigé a été signé le 9 novembre 2016. Il a été étendu par arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la transformation des grains (n° 1930) – NOR : MTRT1812803A.

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) afin de corriger les dispositions sur lesquelles l'administration a attiré leur attention.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant vient mettre à jour plusieurs dispositions de la CCN MTG (IDCC 1930).

Article 2

Modification de l'article 1^{er} « Champ d'application »

L'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié comme suit :

« La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité exclusive ou principale relève d'au moins un des secteurs d'activité suivants :

- meunerie ;
- semoulerie ;
- rizerie ;
- fabrication d'aliments pour animaux.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements situés sur le territoire national, Corse, dans les DROM, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, exploitant à titre principal au moins une des activités définies ci-dessus.

Sont présumés entrer dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement par l'INSEE dans les rubriques suivantes (classe ou groupe) de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 2007-1888 en date du 26 décembre 2007 (*Journal officiel* du 30 décembre 2007).

- 10.61A : meunerie ;
- 10.61B : autres activités de travail des grains ;
- 10.91Z : fabrication d'aliments pour animaux de ferme.

La convention collective des métiers de la transformation des grains s'applique également au personnel des syndicats, associations et comités professionnels patronaux signataires ou adhérant aux dispositions conventionnelles ci-après. »

Article 3

Création d'un chapitre IV au sein du titre II de la partie I

Compte tenu de la fusion des instances représentatives du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise ont vocation à disparaître au 31 décembre 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020, sera institué dans toute entreprise d'au moins 11 salariés, un comité social et économique (CSE).

Par conséquent, les chapitres II et III du titre II relatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise continuent de s'appliquer jusqu'à cette échéance et seront, à terme, remplacées définitivement par celles relatives au CSE.

Afin d'éviter la renumérotation de l'intégralité de la CCN MTG, les partenaires sociaux s'accordent sur la numérotation suivante :

« CHAPITRE IV

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article 12 *bis*

Nombre de membres

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 11 salariés, il sera institué un comité social et économique, comportant des membres élus, titulaires et suppléants, dont le nombre est *a minima* fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le statut des membres du comité social et économique est régi par les dispositions de la présente convention et les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 13 bis

Élection des membres du comité social et économique. – Collèges

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14 bis

Électorat. – Éligibilité

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 bis

Organisation des élections

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, après les avoir invités selon les dispositions législatives en vigueur.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Il peut prévoir l'organisation des élections par un vote électronique selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cet accord porte notamment sur les dates et heures du scrutin, les dates de dépôt des candidatures, le lieu du scrutin, la fourniture par l'entreprise des bulletins de vote, des isolements, l'organisation matérielle du vote, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel.

Dans les entreprises présentant une structure complexe, un accord collectif porte sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans lesquels seront mis en place les comités d'établissement et sur la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central.

Les élections auront lieu pendant les heures de travail ; dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur, qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions d'électorat et d'éligibilité prévues par les textes applicables.

Les réclamations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant la date de l'élection.

Lorsque l'institution représentative du personnel n'a pu être mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin, excepté dans le cadre d'un vote par correspondance, qui sera arrêté par l'accord précisant les modalités de déroulement et d'organisation des opérations électorales.

Article 16 bis

Scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 *bis*

Dépouillement du scrutin

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18 *bis*

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans maximum, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée inférieure, ne pouvant être inférieure à 2 ans.

Le mandat des élus est renouvelable dans la limite de trois mandats, sauf exceptions prévues par la loi.

Toutes les dispositions concernant la durée du mandat sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 19 *bis*

Mission et exercice du mandat des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20 *bis*

Licenciement des membres du comité social et économique

Il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 *bis*

Heures de délégation des membres du comité social et économique

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions selon les dispositions législatives en vigueur. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Conformément à la loi, le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des deux alinéas ci-dessus. Il pourra quitter son poste après avoir averti son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier, en lui indiquant la durée approximative de son absence.

Article 22 *bis*

Mission du comité

Le comité social et économique exerce les attributions qui lui sont conférées par la loi et/ou le règlement, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

CHAPITRE III

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE – ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Article 23 *bis*

Financement

Le financement des comités sociaux et économiques est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa précédent.

Article 24 *bis*

Fonctionnement

Le comité social et économique est présidé par le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, les membres élus au comité social et économique procèdent à la désignation d'un secrétaire et, éventuellement, d'un secrétaire-adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires ainsi que d'un trésorier parmi les élus titulaires.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'établissement a la faculté de désigner, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

La fréquence des réunions du comité est définie conformément aux dispositions légales et/ou réglementaires en vigueur : à défaut d'accord collectif, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

L'institution est réunie sur convocation du président.

Une ou des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu, sur convocation du président ou à la demande de la majorité des membres, selon la fréquence et les conditions prévues par la loi ou le règlement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2325-15 du code du travail, l'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité peut prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix des titulaires présents.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire dans un délai défini par un accord conclu conformément aux dispositions légales, ou à défaut, par un décret, et au maximum de 15 jours, suivant la réunion à laquelle il se rapporte, qui les communique préalablement au président et, pour approbation, au comité.

En cas de divergences entre le président et le secrétaire sur la rédaction du procès-verbal, la rédaction proposée par le secrétaire est maintenue mais les déclarations du président sont annexées au procès-verbal.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion ordinaire du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été faites à la séance ordinaire précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises à la DIRECCTE.

Article 25 bis

Budget

Le chef d'entreprise doit verser au comité une subvention de fonctionnement dont le montant annuel est défini par les dispositions légales ou réglementaires. Il doit, par ailleurs, mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 26 bis

Comité d'établissement

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement et un comité central dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise, le chef d'établissement ou son représentant dûment mandaté.

Article 27 bis

Comité central

Le comité central comprend le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté et les membres élus du ou des comité(s) d'établissement désignés par ces derniers conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Les membres des comités sont, s'il y a lieu, remboursés des frais des déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

Article 28 bis

Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

Article 4

Modification de l'article 33 : « Information aux nouveaux salariés »

L'article 33 est modifié comme suit :

« Information aux nouveaux salariés

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective à jour et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, son intitulé, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt, l'endroit où elle peut être consultée, est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information. »

Article 5

Modification de l'article 39 : « Calcul de l'ancienneté »

L'article 39 est modifié comme suit :

« Pour le calcul de l'ancienneté, on entend par présence dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel un salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise, ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième sauf accord particulier ;
- le service national obligatoire, les périodes militaires obligatoires, le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre définis par l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, à condition que l'intéressé ait repris son emploi à l'expiration de son indisponibilité ;
- les périodes de suspension du contrat de travail, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les différentes périodes non continues passées dans une entreprise se cumuleront, lorsque l'interruption aura été motivée par un licenciement non motivé par une sanction disciplinaire ou une insuffisance professionnelle, à condition que l'intéressé ait répondu favorablement à une offre de réembauchage similaire qui lui aura été faite durant les 12 mois qui suivent son départ de l'entreprise. Dans ces différents cas, les indemnités versées lors de la résiliation du contrat viendront en déduction de celles qui pourraient être ultérieurement exigibles.

La maladie est considérée comme temps de présence dans la limite de 2 mois.

L'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail est pris en compte comme temps de présence sans limitation pour le calcul de l'ancienneté. »

Article 6

Modification de l'article 56.1 : « Calcul de l'indemnité »

L'article 56.1 est modifié comme suit :

« Une indemnité de licenciement est allouée aux salariés licenciés avant qu'ils aient atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde de leur part, et comptant au moins 8 mois de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est égale, par année complète de service dans l'entreprise à :

	OUVRIER-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
Par tranche de présence continue d'entrée dans l'entreprise	À compter de la date d'entrée dans l'entre- prise	À compter de la date d'entrée dans l'entre- prise	À compter de la date d'entrée dans l'entreprise
8 mois à 5 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	5/15 de mois
6 à 10 ans	4/15 de mois	4/15 de mois	7/15 de mois
11 à 15 ans	5/15 de mois	5/15 de mois	10/15 de mois
16 à 20 ans	5/15 de mois	6/15 de mois	13/15 de mois
21 à 30 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	14/15 de mois
À partir de 31 ans	6/15 de mois	7/15 de mois	15/15 de mois

	OUVRIER-EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE et techniciens assimilés	CADRES
			Indemnité majorée de 10 % lorsque le cadre est âgé de 50 ans révolus au moins à la date de son licenciement
En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement ne peut excéder :		12 mois d'appointements	20 mois d'appointements

Article 7

Modification de l'article 62 : « Durée hebdomadaire et journalière du travail »

L'article 62 est modifié comme suit :

« 62.1. Durée hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail effectif des salariés est fixée en référence à la durée légale du travail.

Cette durée est de 35 heures par semaine civile à la date de signature de cette convention collective nationale, en application des dispositions légales en vigueur à cette date.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Sans préjudice des exceptions légales, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif est de 48 heures.

La répartition du temps de travail effectif hebdomadaire pourra se faire, de manière uniforme ou inégale, dans le respect des dispositions ci-dessus. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, la répartition hebdomadaire ne pourra excéder 5 jours consécutifs.

Toute modification exceptionnelle de l'organisation habituelle du temps de travail devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Le CHSCT ou le comité social et économique doit être consulté, le cas échéant, avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'organisation du travail.

À défaut de représentant du personnel, cette décision sera portée à la connaissance des salariés avec un préavis de 5 jours ouvrables.

Le travail par relais et roulement est autorisé.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires. La mise en place d'un temps partiel annualisé nécessite la conclusion d'un accord collectif, conformément à la loi.

62.2. Durée journalière et repos quotidien

62.2.1. Durée journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, compte tenu des contraintes d'activité, la durée maximale quotidienne du travail effectif peut être portée exceptionnellement à 12 heures.

Pour faire face aux pointes excessives de durée hebdomadaire du travail, il est recommandé aux entreprises de recourir à des embauches sous contrats saisonniers, CDD, ou encore à temps partiel annualisé plutôt que de recourir aux heures supplémentaires.

62.2.2. Amplitude journalière

L'amplitude quotidienne du travail, repos inclus, sous réserve de la consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, ne peut excéder 13 heures.

Les factionnaires, c'est-à-dire les ouvriers appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, auront la faculté de prendre leur casse-croûte sur les lieux et pendant le temps de travail à l'emplacement prévu à cet effet sans préjudice de l'obligation précisée à l'article 62.2.4 de la présente convention.

62.2.3. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, qui pourra être ramenée à 9 heures en cas de surcroît exceptionnel d'activité, sous réserve du respect des dispositions légales.

62.2.4. Pause quotidienne

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions légales définissant le temps de travail effectif et, d'autre part, d'accord ou d'usage différent en vigueur au sein de l'entreprise, le temps nécessaire à la restauration et au casse-croûte ainsi que les temps consacrés aux pauses ne sont ni considérés comme du temps de travail effectif ni rémunérés.

Les ouvriers non factionnaires qui ne sont pas appelés à travailler dans une organisation par équipes successives, le travail de chaque équipe étant continu, et qui seront appelés à travailler de façon ininterrompue pendant plus de 6 heures bénéficieront d'une pause rémunérée de 1 demi-heure non décomptée comme du temps de travail.

62.2.5. Contrôle des temps

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, le contrôle des temps de travail effectif, la direction établit un document, signé par elle et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif.

Lorsque les salariés d'un service ou d'une équipe ne sont pas employés selon le même horaire collectif affiché, les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le nombre d'heures de travail effectuées sont enregistrés par tous moyens à la convenance de l'employeur, quotidiennement, avec un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectué.

62.2.6. Horaires individualisés

Toute entreprise peut recourir aux horaires individualisés.

Cette modalité d'organisation du travail permet au salarié d'adapter son temps de travail à des impératifs personnels : le temps de travail dans l'entreprise est réparti en plages fixes et plages mobiles.

Les modalités de mise en œuvre et les bornes des horaires individualisées sont définies par les dispositions légales en vigueur. »

Article 8

Modification de l'article 66 : « Travail à temps partiel »

La première phrase de l'article 66 est modifiée comme suit :

« Toute entreprise peut mettre en place des postes à temps partiel après avis des représentants du personnel s'il en existe ; cet avis est transmis à l'inspecteur du travail, à sa demande ».

Article 9

Modification de l'article V de l'annexe IV : « garantie double effet ».

L'article V sera modifié comme suit :

« Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux. »

Article 10

Dispositions finales du présent avenant

9.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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.

9.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

9.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

9.4. Extension et formalités

Le présent avenant 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.

9.5. Date d'entrée en vigueur et effet.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

Fait à Paris, le 6 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1950288M

IDCC : 16

Entre :

TLF ;

FNTR,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le secteur du transport routier connaît de très profonds bouleversements structurels et organisationnels.

Dans une branche principalement composée de nombreuses petites et moyennes entreprises, les parties signataires conviennent de la nécessité de renforcer les moyens consacrés au dialogue social et d'y impliquer chacun des acteurs de la branche, entreprises et salariés.

Ce renforcement contribuera à la qualité de ce dialogue et bénéficiera ainsi à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de son champ d'application.

Les parties signataires de cet accord renouvellent ainsi la nécessité de disposer d'un dialogue social ambitieux et innovant au niveau de la branche, à même de proposer des solutions inédites et spécifiques aux enjeux précités.

Elles conviennent ainsi de disposer de moyens supplémentaires pour mieux structurer la négociation collective et développer des actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche, de l'emploi, de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés.

PARTIE 1

OBJET

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (IDCC 16).

Article 2

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le dialogue social dans la négociation de la convention collective et l'exercice du paritarisme dans la profession ;
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds ;
- créer une association de gestion du fonds national du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport.

PARTIE 2

DIALOGUE SOCIAL ET CRÉATION DE L'ASSOCIATION PARITAIRE DE GESTION DU FONDS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE TRANSPORT ROUTIER

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité la mise en place d'une CPPNI dont l'objectif sera de définir les grandes orientations stratégiques de la politique sociale de la branche. Dans une branche composée principalement de petites et moyennes entreprises, et afin de garantir un dialogue social de qualité, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, il est d'autant plus nécessaire de renforcer les moyens alloués aux partenaires sociaux sur ce thème.

Article 3

Financement du fonds du dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant des rémunérations totales brutes, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Elle concerne l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, à l'exception des salariés en apprentissage ou en alternance.

Elle est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Article 4

Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport

Les parties signataires du présent accord sont convenues de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association paritaire de gestion, dénommée « AGEDITRA », est composée des représentants des organisations représentatives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, conformément aux statuts de cette dernière.

L'association paritaire assure un rôle administratif et financier et notamment, elle assure la gestion du fonds du financement du dialogue social et veille à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 8 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comporte un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritairemment. La présidence paritaire est la même que celle de la CPPNI de la branche, le président de la CPPNI assurant la vice-présidence de l'association et le vice-président de la CPPNI la présidence.

Le siège social de l'association paritaire est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Article 5

Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social visée par l'article 4 du présent accord et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 4.

Les parties signataires conviennent que l'association délèguera le recouvrement des cotisations à CARCEPT Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale.

Article 6

Affectation du montant des contributions

Les sommes recouvrées sont ainsi réparties :

1. Fonctionnement de la CPPNI

En premier lieu, le montant est utilisé pour la prise en charge des postes d'affectation suivants :

a) les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (CPPNI, Instances paritaires, OPTL national et régionaux ; négociations paritaires), sur la base d'un budget et selon un barème et des règles de fonctionnement définies par le conseil d'administration de l'association. Sont ainsi pris en charge :

- les frais de location de salle ;
- la prise en charge des salaires, frais de déplacement, frais de repas et hébergement à raison, pour les organisations représentatives, de :
 - 4 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
 - 3 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;

- 2 représentants pour les organisations syndicales représentatives dont les résultats d’audience de représentativité sont en deçà de 10 % ;
- 3 représentants pour les organisations professionnelles représentatives.

Il est précisé que la rémunération des représentants des organisations syndicales qui ne serait pas prise en charge directement par le fonds, compte tenu des règles susvisées, serait prise en charge par l’organisation syndicale mandante.

Dans cette hypothèse, l’employeur établira, à l’attention de l’organisation syndicale mandante, une facture trimestrielle, correspondant aux salaires et aux cotisations afférentes dont il aura fait l’avance.

L’organisation syndicale procédera au remboursement à réception.

La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et syndicales est limitée à 1,2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

- les frais documentaires et supports le cas échéant ;

b) les frais liés au fonctionnement de l’association (locaux, frais de fonctionnement, honoraires du commissaire aux comptes...) ;

c) les frais de collecte de la contribution au financement du dialogue social ;

d) toute autre dépense jugée nécessaire par l’association et correspondant à son objet.

Le budget alloué au fonctionnement de la CPPNI ne saurait dépasser 1/3 de la collecte annuelle.

2. Soutien au fonctionnement des organisations représentatives de branche

Le solde de la collecte sera réparti, à parts égales, entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Cette enveloppe sera ensuite répartie au sein de chaque collège entre organisations, selon la répartition suivante :

- pour les organisations patronales, l’enveloppe sera répartie entre les organisations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité (audience salariés) en vertu des arrêtés en vigueur.
- pour les organisations syndicales :
 - 50 % de cette enveloppe sera répartie à parts égales entre l’ensemble des organisations représentatives dans la branche dont le seuil de représentativité défini par le dernier arrêté de représentativité en vigueur ;
 - 50 % de cette enveloppe sera ensuite répartie entre les organisations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité en vertu des arrêtés de représentativité en vigueur.

L’utilisation de ces ressources permettra aux organisations de disposer des moyens nécessaires à l’accomplissement de leurs missions, notamment :

- l’organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d’élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des rémunérations et frais de déplacement, d’hébergement et de repas des salariés qu’elles auront mandatés et qui ne relèvent pas du financement direct par le fonds de paritarisme ;
- le développement des actions d’information et de communication auprès des entreprises et des salariés visant à les sensibiliser sur les accords de branche négociés ;
- l’analyse juridique de ces accords ;
- le développement de structures de réflexion, d’anticipation et de conception des dispositions conventionnelles ;

- l'établissement de rapports et documents permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- tous travaux visant à la promotion de la branche transport et la valorisation des métiers du transport ;

PARTIE 4

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7

Commission de suivi

Il est institué une commission de suivi composée des organisations professionnelles patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord ou y adhérentes.

Cette commission de suivi a notamment pour mission d'évaluer le fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social et les moyens qui lui sont alloués.

La commission de suivi pourra préconiser à la CPPNI, au regard des excédents ou déficits constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, la minoration ou la majoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises et des salariés.

Article 8

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 10

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 11

Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 21 DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE, AU RÔLE ET AU FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

NOR : ASET1950289M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires souhaitent moderniser la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à travers la mise en place commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La branche transport routier fait partie des 50 plus grandes branches répertoriées. Structurée depuis 1950 autour d'une seule convention collective (la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ci-après dénommée « CCNTR ») composée d'une partie dite principale (la « CCNP ») et d'annexes (les « CCNA »), elle couvre l'ensemble du territoire métropolitain et rassemble près de 700 000 salariés.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux signataires du présent avenant visent à disposer d'une institution constituant un organe de gouvernance permettant de :

- réaffirmer le bénéfice, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, d'un dispositif commun de garanties sociales ;
- tenir compte des règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche, de leur besoin d'évolution, mais également de la nécessité pour les entreprises qui se créent de s'insérer au sein d'une profession qui aura su tenir compte de leurs spécificités ;
- poursuivre et renforcer une négociation sociale constructive au niveau de la branche, dans le respect de la diversité des secteurs d'activité qui la composent.

À ce titre, la CPPNI constitue le cadre collectif fondamental au sein duquel les représentants des entreprises et les représentants des salariés peuvent établir des relations sociales de branche.

Les partenaires sociaux décident d'instituer au sein de la CPPNI le pilotage ainsi que le suivi paritaire de la négociation collective de la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche transport décident de modifier les dispositions de la CCNTR.

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950, modifiée par les avenants n° 1 à 20, ce dernier en date du 27 juillet 2010, est donc à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er}

Mise à jour de l'article 6 de la CCNP

I. – L'article 6.1.3 de la CCNP est modifié comme suit :

« 6.1.3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions.

b) La composition de chacune des délégations syndicales qui participent aux réunions :

- de la formation négociation (CPN) de la CPPNI ;
- de la formation conciliation de la CPPNI ;
- de la formation interprétation de la CPPNI ;
- de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la branche) ;
- de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE),

est définie aux articles 23.6.1 et 23.6.2 relatifs à la composition et aux réunions de la commission.

c) Compte tenu des spécificités des différents secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la convention collective, lorsque les travaux des commissions et groupes de travail susvisés ne concernent qu'un seul de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y participer doivent appartenir à des entreprises relevant du champ d'application de la CCNTR.

d) Le temps passé par les salariés d'entreprise, lorsqu'ils sont titulaires d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné à participer aux réunions et groupes de travail des instances visées à l'alinéa b du présent paragraphe 3, ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent pour exercer leurs fonctions dans l'entreprise.

e) Les dispositions ci-dessus, sont applicables sans préjudice des dispositions de l'article 30 de l'accord national professionnel "Transports de fonds et valeurs" du 5 mars 1991 modifié. »

II. – Les parties signataires mettent à jour la liste visée à l'article 6.1.4.3, en raison des changements d'appellation de certains organismes de la formation professionnelle.

Le paragraphe 6.1.4.3 de l'article 6 est en conséquence modifié comme suit :

- « – Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;
- Conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFTRAL et PROMOTRANS) ;
- AFPA : sous-commission nationale transport et logistique ;
- OPCO mobilité ;
- groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;
- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PROMOTRANS ou tout autre organisme de formation certifié. »

Article 2

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

L'article 23 est abrogé et remplacé par un nouvel article 23 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (« CPPNI ») » rédigé comme suit :

« Article 23

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

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CCNP et notamment la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

23.2. Compétences de la CPPNI

La CPPNI, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) ;
- les frais de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) ;
- 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 ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- 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 conditions et les durées de renouvellement de la période d’essai ;
- les cas de mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l’indemnité d’apport d’affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.
- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l’article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNI est réunie en formation plénière autant de fois qu’elle le juge nécessaire et au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Conformément à l’article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI s’assure du respect des conditions de la négociation des accords et avenants de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport pour qu’ils puissent être étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairement, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
- le calendrier de ces négociations.

L’ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d’une réunion à l’autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Missions d’intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d’intérêt général suivantes définies par la loi :

- a) elle représente la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d’emploi ;
- c) elle établit un rapport annuel d’activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d’activité, versé dans la base de données nationale prévue par l’article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l’impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d’activité, conformément aux dispositions de l’article L. 2232-9 du code du travail ;

e) soit à la demande expresse d’une partie demanderesse, soit à la demande d’une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;

f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

g) elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.4. Rôle prospectif de la CPPNI

Les observatoires prospectifs transports et logistique (l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNI les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNI assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;
4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations communes "Managers/représentants des salariés".
5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties signataires du fait que la résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "patronal".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 5 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

La prise en charge des personnes constituant les délégations syndicales est limitée à :

- 4 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- 3 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège "salarié" dans sa configuration maximale.

La prise en charge des personnes constituant les délégations patronales est limitée à trois représentants par organisation représentative.

Les prises en charge des membres des délégations syndicales d'une part, et patronales d'autre part, sont limitées à 1,2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

23.6.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ou sectorielle de négociation ;
- en formation "interprétation et conciliation" ;
- en formation "emploi/formation" ;
- en formation observatoire paritaire de la négociation collective ;
- en formation observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place sur décision de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière ou sectorielle.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la CPPNI, sauf décision contraire de la CPPNI.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNI réunie en formation plénière.

Il est également précisé que chaque secteur d'activité de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport dispose de sa propre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière ou sectorielle autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNI communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche. À défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNI rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de la convention collective :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande de conciliation concernant un litige intéressant les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications de chaque partie.

La CPPNI ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau national dans le secteur des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collègue est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative. »

Article 3

Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'article 23 *bis* est abrogé et modifié comme suit :

« Article 23 *bis*

Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II "Durée du travail, répartition et aménagement des horaires", des chapitres I^{er} "Repos quotidien" et III "Jours fériés" du titre III "Repos et jours fériés" et des titres IV "Congés payés et autres congés" et V "Compte épargne-temps" du livre I^{er} "Durée du travail, repos et congé" de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CPPNI mentionnée ci-après : cppni.ccnr@gmail.com.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Simultanément, les conventions et accords réceptionnés sont transmis à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, membres de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche.

2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CPPNI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3.c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche n'a pas vocation à valider, ni interpréter, ni analyser l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins deux fois par an dans le respect d'un calendrier établi en CPPNI et jusqu'à quatre fois par an.

3. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

La composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche s'effectue en application des principes et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par leur organisation syndicale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche est présidé par une présidence paritaire conformément aux dispositions de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU CARACTÈRE OBLIGATOIRE DES ACCORDS CONCLUS
AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE N° 2017-1385 DU 22 SEPTEMBRE 2017
NOR : ASET1950324M

Entre :

PRISM'EMPLOI,

D'une part, et

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent préciser les rapports entre conventions et accords de branche et conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, au regard des nouvelles règles d'articulation entre accords collectifs issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche du travail temporaire affirme sa volonté de fixer l'ordre public conventionnel pour les salariés permanents et les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire rappellent aux entreprises de travail temporaire qu'en l'absence d'accord d'entreprise sur les matières relevant des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, les accords conclus dans la branche s'appliquent.

Pour les treize matières listées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire affirment la prévalence des conventions et accords de branche sur les conventions et accords d'entreprise, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement, sauf si la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Dans les quatre domaines listés à l'article L. 2253-2 du code du travail, le législateur permet aux partenaires sociaux de maintenir, par avenant, la portée des clauses de prévalence des accords de branche conclus avant la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le paragraphe I de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord ont décidé de maintenir la prévalence de deux accords conclus dans la branche du travail temporaire favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents ;
- l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT.

Le paragraphe II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dispose : « dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même code, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 susvisée continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus ».

En application de ces dispositions, les signataires du présent accord entendent continuer à faire produire un effet impératif aux accords de branche valorisant le parcours syndical des délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire.

Article 1^{er}

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 16 mars 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité des salariés permanents

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 22 de l'accord de branche du 16 mars 2017, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 16 mars 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 2

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des ETT

En application de l'article 16-I de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire de l'article 23 de l'accord de branche du 6 juillet 2007, au regard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, les dispositions de cet article, interdisant aux entreprises de travail temporaire de déroger, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de façon défavorable aux dispositions de l'accord du 6 juillet 2007 relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, continuent de produire effet depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 3

Confirmation de la portée obligatoire de l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire et de ses avenants.

En application l'article 16-II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les signataires du présent accord confirment la portée obligatoire des accords suivants à l'égard des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement :

- l'accord de branche du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire ;
- l'annexe du 8 novembre 1984 relative aux attributions et modalités de fonctionnement des commissions paritaires professionnelles ;
- l'avenant du 14 juin 1995 à l'accord du 8 novembre 1984 ;
- l'accord d'interprétation du 15 janvier 1997 relatif à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical ;
- l'avis d'interprétation du 18 mars 1998 relatif aux délégués syndicaux salariés permanents d'une ETT.

En conséquence, les dispositions de ces accords de branche relatives à la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux continuent, depuis la publication de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, de primer sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en tout état de cause, en l'absence d'accord d'entreprise, les accords conclus dans la branche du travail temporaire s'appliquent (art. L. 2253-1 à L. 2253-3 code du travail).

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

AVENANT N° 88 DU 29 NOVEMBRE 2018
À L'AVENANT N° 80 DU 17 JANVIER 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950310M
IDCC : 1534

Entre :

FEDEV ;

Culture viande,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultat du régime et sont convenus d'apporter les modifications suivantes, nécessaires pour le maintien de l'équilibre financier régime.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet du présent avenant

Le présent avenant modifie l'article 8 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance du 17 janvier 2012. Il apporte une amélioration de la rente éducation en ajoutant des rentes minimales garanties.

Les autres dispositions de l'avenant n° 80 susvisé ne sont pas modifiées.

Article 3

Modification de l'article 8 de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance

L'article 8.2 « Garantie rente éducation » est modifié et remplacé comme suit :

« En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants, à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^e anniversaire et jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur. »

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019. Les améliorations de la rente éducation sont appliquées à compter du 1^{er} janvier 2017 aux rentes en cours et applicables aux sinistres à venir.

Article 5

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 89 DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950311M
IDCC : 1534

Entre :

FEDEV ;

Culture viande,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance « Macron » prévoit les garanties collectives du régime prévoyance aux articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont convenu de négocier dans ce cadre les garanties des salariés.

Les garanties prévoient aux salariés et ayants droit la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité. Il remplace les dispositions de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et de son avenant.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 3179) IDCC 1534.

Article 2

Substitution de dispositions antérieures

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il remplace les dispositions prévues à l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et son avenant n° 85 de la convention collective nationale.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Article 3

Objet et bénéficiaires

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4

Apprentis

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à 1 an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Article 5

Suspension du contrat de travail

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

5.1. Suspensions du contrat de travail indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne-temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

5.2. Suspensions du contrat de travail non indemnisées

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum de 1 mois (ex : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois pour toute autre raison que celles prévues au 1^{er} paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Article 6

Définition des bénéficiaires

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

Article 6.1

Définition du conjoint

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 6.2

Définition des personnes à charge

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activités reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 7

Salaire de référence

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à quatre fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à quatre fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à une fois la tranche 1 des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 8

Garanties

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Article 8.1

Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant 1 an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Article 8.2

Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^e anniversaire et jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6.2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

Article 8.3

Garantie longue maladie

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

- 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe maîtrise et l'article 14 de l'annexe cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1095^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Article 8.4

Invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;

- 3^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

- invalidité 1^{re} catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1^{er} octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des 10 meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

- invalidité 2^e et 3^e catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

Article 8.5

Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

Article 8.6

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés ;
- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Article 8.7

Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 9

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

9.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2 « Garantie rente éducation » ;
- 8.3 « Garantie longue maladie » ;
- 8.4 « Garantie invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

9.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

9.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

9.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

9.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

9.6. Changement d'organisme assureur

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.

9.7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 10

Revalorisations

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Article 11

Cotisations et répartitions

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

11.1. Assiette de cotisation de la tranche 1 :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,32 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,49 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence.

11.2. Assiette de cotisation au-delà de la tranche 1 et dans la limite de quatre fois la tranche 1 :

- décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation = 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie = 0,44 % du salaire de référence ;
- invalidité = 0,68 % du salaire de référence.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Article 12

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 13

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 14

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, Culture viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190100-000319

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
