

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° 2019/12 DU 6 AVRIL 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° 12.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/12

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 4 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2019 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	4
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 4 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2019 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	6
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant n° 10 du 4 décembre 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	9
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 16 novembre 2018 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé au 1 ^{er} juillet 2019 (Pays de la Loire)	11
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 29 novembre 2018 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	14
Édition : accord du 4 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	20
Électriques et gazières (industries) : avenant du 24 octobre 2018 à l'accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord n° 2018-4 du 6 juillet 2018 relatif à la méthode adoptée en vue de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL.....	27
Fleuristes et animaux familiers : accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP animalier-gardien d'animaux	33
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 3 <i>bis</i> du 8 octobre 2018 à l'accord du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....	35
Journalistes : protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires	42
Photographie (professions) : avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	43
Presse (information spécialisée [employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres]) : convention collective nationale du 27 décembre 2018	45
Restauration collective (personnel) : avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI.....	74

Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale.....	82
Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 (art. VIII.11 des clauses communes) relatif au forfait jours.....	93
Travaux publics (cadres) : accord du 20 novembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	96
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 (Pays de la Loire)	98
Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 (Pays de la Loire)	100
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019 (Pays de la Loire).....	103

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT N° 2 DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ÎLE-DE-FRANCE HORS SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1950400M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFTC BTP Île-de-France ;

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités applicables dans la région conformément à l'article I-4 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité pour les ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à : 10,20 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

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

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT N° 2 DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ÎLE-DE-FRANCE HORS SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1950399M
IDCC : 1596,1597

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFTC BTP Île-de-France ;

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

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

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont arrêté :

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

- la valeur du point VP à : 8,04 € ;
- la partie fixe (PF) à : 329,00 € pour le coefficient 150 ;
- la partie fixe (PF) à : 178,20 € pour le coefficient 170 ;
- la partie fixe (PF) à : 122,60 € pour le coefficient 185 ;
- la partie fixe (PF) à : 61,60 € pour le coefficient 210 ;
- la partie fixe (PF) à : 45,80 € pour le coefficient 230 ;
- la partie fixe (PF) à : 10,00 € pour le coefficient 250 ;
- la partie fixe (PF) à : 39,20 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

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

Article 2

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

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail, et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**AVENANT N° 10 DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ÎLE-DE-FRANCE HORS SEINE-ET-MARNE)**

NOR : ASET1950401M
IDCC : 2609

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France ;

FFB Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

CFTC BTP Île-de-France ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 1^{er}

Pour la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont fixé, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 535
B	1 615
C	1 725
D	1 925
E	2 100
F	2 480
G	2 735
H	2 960

Article 2

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

Article 3

En application des articles L. 2236-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail, et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 2 DU 16 NOVEMBRE 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
AU 1^{ER} JUILLET 2019 (PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1950402M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP Pays de la Loire ;

UNSA Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants et les modalités de versement de l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé, applicables aux salariés de la région Pays de la Loire à la date du 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article 3 de l'accord BTP du 13 juillet 2004 relatif aux maîtres d'apprentissage.

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Pays de la Loire, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé pour les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, dans le cadre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2004.

Article 1^{er}

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 250 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'accord national, le montant de l'indemnité due au maître d'apprentissage confirmé sera réexaminé régulièrement par les partenaires sociaux au niveau régional dans le cadre des négociations salariales régionales.

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Angers, le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

AVENANT DU 29 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 3 OCTOBRE 2005
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950384M

IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Au regard de la publication du dernier arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers et de celui fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans cette branche, les parties au présent avenant ont souhaité rappeler que toute référence dans l'accord collectif de branche sur le financement du paritarisme du 3 octobre 2005 et ses avenants à une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative devait s'entendre par référence à la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers et aux arrêtés du ministre du travail fixant les listes des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers en application notamment des dispositions des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 du code du travail.

En conséquence, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions ci-après de l'article 2 « Création d'une association paritaire » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme :

« Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale représentative de salariés, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant ;
- pour chaque organisation syndicale représentative d'employeurs, signataire, d'un, ou plusieurs représentants de telle sorte que le nombre de représentants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales signataires de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre d'une part la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après. »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Cette association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé :

- pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, du présent accord par un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés conformément aux modalités définies dans les statuts de l'association ou son règlement intérieur ;
- pour chaque organisation syndicale d'employeurs représentative au niveau de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, signataire, ou adhérente, d'un, ou plusieurs représentants titulaires et suppléants de telle sorte que le nombre de représentants titulaires et suppléants de la délégation patronale soit toujours en nombre équivalent à ceux de la délégation syndicale salariale.

Il est rappelé que les listes des organisations syndicales de salariés et employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers sont définies, au regard des dispositions du code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11, par le ministre chargé du travail après avis du haut conseil du dialogue social, et que chaque fois qu'il est fait référence aux organisations syndicales de salariés et employeurs représentatives dans le présent accord, c'est à ces listes auxquelles il est fait référence.

Dans l'hypothèse où une organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, venait à adhérer au présent accord, il appartiendra aux organisations syndicales patronales représentatives au niveau de la branche, signataires ou adhérentes, de s'entendre pour désigner un représentant supplémentaire afin de respecter le principe d'équilibre entre d'une part la délégation syndicale salariale et, d'autre part, celle des organisations patronales.

Les statuts et le règlement intérieur de cette association précisent à la fois ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 ci-après. »

Article 2

Le dernier alinéa des dispositions de l'article 4 « Recouvrement des cotisations » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, avenant du 3 juin 2013, avenant du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme, ainsi rédigé :

« La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 et devra être payée au plus tard le 31 décembre de l'année N + 1. »

est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est appelée annuellement, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1. »

Article 3

Les dispositions de l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, avenant du 3 juin 2013, avenant du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le montant des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme est destiné dans la limite des fonds disponibles à financer :

- les frais de fonctionnement de l'association de gestion des fonds du paritarisme, notamment les frais afférents au personnel de l'association ;
- les frais de collecte exposés par l'organisme chargé du recouvrement, tel que désigné ci-dessus ;
- le remboursement des frais de déplacement et de repas à l'occasion de leur participation aux réunions des commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail (réunions plénières et réunions préparatoires, à raison d'une réunion préparatoire pour une réunion plénière), exposés par :
 - les délégations syndicales salariales pour :
 - au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent ;
 - ou pour au maximum 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dont au plus pour chacune d'elles un représentant permanent lorsque la commission paritaire visée à l'article L. 2232-9 du code du travail est réunie dans le cadre de sa mission d'interprétation, de sa mission d'observatoire paritaire de la branche et de sa mission d'établissement du rapport annuel d'activité ;
 - et par les représentants des délégations patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement à l'occasion de leur participation aux réunions paritaires des groupes de travail mis en place au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme des frais de déplacement et de repas exposés par les représentants des délégations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Ce remboursement est effectué sur justificatif dans les limites prévues à l'annexe XI de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaire et charge) de leurs salariés appelés à participer aux réunions ci-dessus définies ;
- le remboursement de la perte de ressources des employeurs représentant une organisation syndicale patronale représentative au niveau de la branche pour participer à ces mêmes réunions, et ce dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme ;
- les frais de secrétariat et de fonctionnement des différentes commissions nationales paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ;
- les frais d'établissement du rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail ;
- les frais de consultation d'experts, portant sur un ou des thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation visée à l'article L. 2232-9 du code du travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme.

L'association de gestion des fonds du paritarisme devra définir dans ses statuts ou son règlement intérieur, les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixer les modalités de gestion des fonds collectés.

En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000,00 € (quatre-vingt mille euros) destinée :

- pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
- et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d'administration de l'association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000,00 € le montant annuel réservé à cette dotation.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;
- les frais de promotion des métiers de la branche ;
- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes. Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes. »

Article 4

Les dispositions ci-après de l'article 7 « Durée, dénonciation, révision » de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 modifié par avenant du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018 sur le financement du paritarisme :

« Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 du code du travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 du code du travail.

En outre le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, étant précisé que toute demande de révision présentée par l'organisation habilitée au regard des dispositions précitées, doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dès lors, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision, les négociations débiteront.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient. »

Article 5

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} de l'accord du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme dans la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016 et par avenant du 14 juin 2018.

Article 6

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitant simplement apporter quelques précisions à l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié.

Article 7

Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent avenant en notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

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

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009, l'avenant du 3 juin 2013, l'avenant du 9 juin 2016 et l'avenant du 14 juin 2018 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles prévues par les nouvelles dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié, telles que définies à l'article 4 ci-dessus.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

ACCORD DU 4 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950393M

IDCC : 2121

Entre :

SNE,

D'une part, et

CFDT livre ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

UFICT-LC CGT ;

COM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, loi qui comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et à renforcer la négociation collective en leur sein.

Cet accord a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition, de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de l'édition.

Le présent accord vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de conciliation (art. 30 de la convention collective nationale de l'édition) et à la commission de validation des accords d'entreprise (accord paritaire portant sur la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail du 6 mars 2012).

Ainsi, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 30 de la convention collective nationale de l'édition et l'ensemble des dispositions de l'accord du 6 mars 2012 relatif à la mise en place d'une commission de validation des accords d'entreprise.

Article 2

Composition et réunions

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège « salariés » de trois représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Chaque représentant dispose d'un suppléant qui siègera en l'absence du titulaire ;
- pour le collège « employeurs », le nombre de représentants titulaires issus du syndicat national de l'édition (SNE) est égal au nombre de représentants titulaires du collège « salariés ».

Les parties conviennent de pouvoir inviter une personne en fonction des thèmes de discussion et de sa qualité ou de ses compétences.

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9-III du code du travail.

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

Elle pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à son fonctionnement.

Article 3

Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail :

3.1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation d'accords, de conventions, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

3.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI 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, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et 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 des 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 du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.edition@sne.fr.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné aux articles L. 2232-10 (art. L. 2232-9, II, 3° du code du travail). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

3.3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. À défaut d'avis, un compte rendu sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission.

Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation signataire de la convention, dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande au siège de la fédération patronale signataire de la convention. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion.

En outre, la CPPNI est chargée d'aider à trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir au sein des entreprises de la branche par le biais d'une procédure de conciliation, notamment pour ce qui concerne les différends d'interprétation de la convention collective nationale de l'édition et de ses annexes.

Le rôle de la CPPNI reprend exactement les missions décrites dans l'article 30 de la convention collective nationale de l'édition relative à la commission paritaire nationale de conciliation dont les missions sont transférées à la CPPNI, à savoir :

- 1° de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ou annexes ;
- 2° d'examiner les différends d'ordre individuel qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
- 3° de rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui, conformément à la législation en vigueur, devront obligatoirement lui être soumis.

Pour connaître des différends individuels qui pourraient lui être soumis, la commission sera ainsi composée :

- 1° si le différend concerne un employé, du collège des employés et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que désignés ci-dessus ;
- 2° si le différend concerne un agent de maîtrise, un technicien ou un cadre, du collège des agents de maîtrise, techniciens et cadres et, pour les employeurs, d'un nombre égal de membres patrons de la commission nationale tels que ci-dessus désignés.

Les pouvoirs de conciliation de la commission paritaire nationale ne font pas obstacle, en cas de non-conciliation, au recours devant la juridiction compétente, pour trancher le différend.

Le recours à la commission paritaire nationale de conciliation est signifié par lettre recommandée adressée à chacune des organisations signataires. La commission paritaire nationale de conciliation est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence soit du président du syndicat national de l'édition, soit de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Ses conclusions sont communiquées aux intéressés dans un délai de 1 mois à dater de l'envoi de la lettre recommandée de recours.

En cas de conflit collectif, si la conciliation n'a pu être effectuée, la commission se réunit en vue d'examiner la possibilité de soumettre le différend à l'arbitrage, dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le recours à l'arbitrage et le choix de l'arbitre ne pourront être décidés qu'à l'unanimité des membres composant la commission.

3.4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues 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 doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs :

- à la durée du travail ;
- au travail au temps partiel ;
- au travail intermittent ;
- aux jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Article 4

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales ;

2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de l'édition :

- leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
- leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales ;

Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative ;

3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

Article 5

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche, non signataires du présent accord.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément à l'article 2 de la convention collective nationale de l'édition.

Chacune des parties signataires du présent accord en assurera la publicité nécessaire pour faire connaître le rôle, les missions et les travaux de la CPPNI de l'édition et ce, dès la signature de l'accord.

Fait à Paris, le 4 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES ÉLECTRONIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT DU 24 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 16 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1950392M

Entre :
UFE ;
UNEMIG,
D'une part, et
CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
FNEM FO,
D'autre part,

PRÉAMBULE

L'accord de branche du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières, arrive à échéance le 10 novembre 2018. Dès le mois de mai 2018, les parties ont convenu de la nécessité de renouveler l'accord susvisé.

Eu égard au contexte législatif particulier lié aux récentes et profondes évolutions intervenues en matière de droit social, ainsi qu'aux travaux en cours de finalisation autour d'un diagnostic partagé et du bilan de l'accord, les parties ont décidé de proroger l'accord initial du 16 octobre 2015 afin de se laisser le temps de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions.

Article 1^{er}

*Prorogation de la durée de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes
de la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 16 octobre 2015.*

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des industries électriques et gazières du 16 octobre 2015 est prorogé pour une durée déterminée de 6 mois à compter du lendemain de la date de dépôt du présent avenant.

Toutefois, les parties conviennent que cet avenant cessera automatiquement et de manière anticipée de produire tout effet, dès l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de branche portant sur le même objet.

Article 2

Ouverture des négociations

Une première réunion de négociation en vue du renouvellement de l'accord s'est tenue le 27 septembre 2018.

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations tout au long des 4 premiers mois de 2019.

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national des industries électriques et gazières.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 5

Notification

À l'issue de la procédure de signature du présent avenant dans le respect de l'article L. 2261-7 du code du travail, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Article 6

Dépôt et formalités de publicité

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et du code de l'énergie.

Fait à Paris, le 24 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

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

ACCORD N° 2018-4 DU 6 JUILLET 2018
RELATIF À LA MÉTHODE ADOPTÉE EN VUE DE LA DÉTERMINATION
DE STIPULATIONS COMMUNES AUX SALARIÉS RELEVANT DE LA BRANCHE EPNL

NOR : ASET1950390M
IDCC : 3218

Entre :
CEPNL,
D'une part, et
SPELC ;
FEP CFDT ;
FD CFTC E & F,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, l'article L. 2261-33 du code du travail donne 5 ans aux partenaires sociaux pour déterminer des stipulations conventionnelles communes aux salariés placés dans des situations équivalentes.

S'agissant de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL), le terme de cette période est fixé au 12 avril 2022.

Les organisations représentatives de la branche de l'enseignement privé non lucratif EPNL (EPNL) ont souhaité établir un calendrier ambitieux pour définir, dans le cadre de la structuration de branche (regroupant 9 conventions collectives d'origine) un corpus commun de normes applicables aux établissements et salariés relevant de la convention collective EPNL (IDCC 3218) au regard des stipulations existantes.

Outre la question de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL, les partenaires sociaux de la branche EPNL engagent en application de l'article L. 2241-1 du code du travail des négociations sur l'ensemble des thématiques définies à l'article 1^{er}.

L'article L. 2241-2 du code du travail dispose de surcroît que les « organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche

professionnelle occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

L'article L. 2241-4, précise que les « organisations liées par une convention de branche [...] peuvent engager [...] une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche [...]. »

Lors de la négociation annuelle obligatoire les organisations représentatives se sont accordées sur l'ouverture de négociation :

- sur la question de « la nature des contrats » (contrats à durée déterminée et de chantier) prévue à l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- sur la question de « l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; » prévue aux articles L. 2253-2 et L. 2241-1 du code du travail ;
- sur la question de « la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 » prévue à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Les organisations représentatives dans la branche EPNL ont décidé d'articuler par le présent accord les dispositions des articles L. 2222-3 et L. 2241-1 du code du travail et de mener de front les questions de la détermination des stipulations communes, les négociations récurrentes obligatoires et les négociations relatives aux dispositions du « bloc 1 » (art. L. 2253-1 du code du travail) et du « bloc 2 » (art. L. 2253-2 du code du travail).

À l'ouverture des négociations, les organisations représentatives examineront les thématiques nécessitant une approche particulière en fonction de critères définis (métiers, spécificités d'emploi etc.) et une approche générale.

Les organisations représentatives sur le champ de la CC EPNL déterminent par le présent accord une méthode et un calendrier afin :

- d'offrir aux salariés des garanties communes ;
- de respecter les dispositions de l'ensemble de ces textes ;
- mais aussi de mettre à disposition des entreprises un corps de normes de qualité et adapté immédiatement applicable.

Elles se donnent jusqu'au 30 avril 2021 pour que l'ensemble des problématiques fasse l'objet d'une négociation.

Article 1^{er}

Thématiques de négociation

Les organisations représentatives décident d'organiser la négociation sur la détermination des dispositions communes aux salariés relevant de la convention collective en s'appuyant sur les négociations obligatoires récurrentes listées à l'article L. 2241-1 du code du travail :

1. Les salaires ;
2. Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
3. Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
4. Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

6. L'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7. L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Elles s'appuient également sur les dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail déterminant 13 + 4 thématiques relevant du champ d'intervention réservé ou prioritaire de la branche.

Les organisations représentatives dans la Branche décident de s'emparer de l'ensemble de ces thématiques.

Ainsi, aucune disposition d'accord d'entreprise sur ces thématiques ne saurait y déroger :

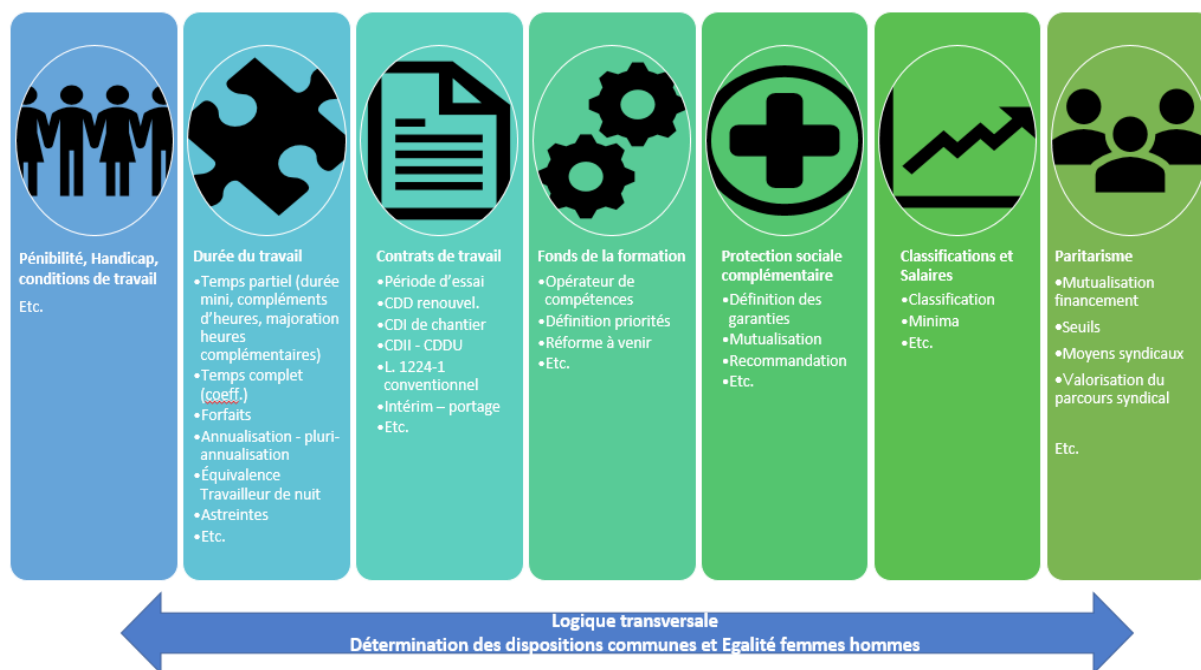
L. 2253-1 :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
7. Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
13. 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 présent code.

L. 2253-2 :

1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'examen de ces thématiques fait apparaître 7 blocs de négociation incontournables et deux dynamiques transversales :



Article 2

Calendrier

Les 7 blocs de négociation sont abordés dans le calendrier ci-dessous :

BLOCS DE NÉGOCIATION	PÉRIODE D'EXAMEN envisagée
Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit) Handicap Embauche, nature du contrat dont « contrats courts », période d'essai Temps partiel	2 ^e semestre 2018
Temps de travail Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC Rupture du contrat de travail	1 ^{er} semestre 2019
Maintien de salaire maladie, repos, absences Protection sociale complémentaire Classifications dont détermination des catégories professionnelles et salaires minima Paritarisme	2 ^e semestre 2019

Le premier quadrimestre 2021 sera consacré à l'harmonisation rédactionnelle des dispositions conventionnelles.

Les organisations représentatives souhaitent l'application pleine et entière de ces dispositifs le 1^{er} septembre 2021.

Une négociation sur la désignation du futur opérateur de compétences (anciens OPCA) devra avoir lieu avant fin octobre 2018.

Une négociation sur les PEI et PERCOI pourrait se dérouler au cours du 2^e semestre 2020.

Ce calendrier pourra être révisé au regard de modifications législatives, réglementaires ou faisant suite à une négociation interprofessionnelle.

Article 3

Détermination de dispositions conventionnelles

Les dispositions communes et spécifiques s'appliquent à compter de la date prévue par les parties (cf. annexe).

Article 4

Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires

Les négociations se déroulent en CPPNI EPNL.

La CPPNI EPNL se donne les moyens pour une négociation efficace (expertise, constitution de groupes de travail et sollicitation de commissions thématiques – CPN EEP santé et CPN EEP prévoyance, etc.).

À partir du calendrier déterminé à l'article 2, la CPPNI EPNL fixe, par délibération, un agenda annuel précis d'instruction, de préparation et de négociation.

Elles s'accordent également sur le recours à une expertise extérieure et les modalités de financement de cette expertise.

Pour chacun des thèmes étudiés, l'analyse préalable de l'existant et notamment des avantages et garanties conventionnels de chacune des sections doit être réalisée et partagée en CPPNI EPNL.

Au terme de la période d'examen :

- en cas d'accord, les organisations représentatives manifestent la volonté paritaire selon les modalités décrites en annexe ;
- dans le cas contraire, les organisations représentatives dressent un procès-verbal de désaccord annexé au PV de la réunion de CPPNI EPNL.

En tout état de cause, l'échec de la négociation sur une thématique ne saurait ralentir ou interdire l'examen des autres thématiques prévues dans le présent accord.

La liste des thématiques visées à l'article 2 constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive. Si elle venait à être modifiée, le présent accord serait révisé en ce sens.

Article 5

Nature de l'accord

Le présent accord de méthode est à durée déterminée.

Son terme est fixé au 30 avril 2021.

Article 6

Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord de méthode. En outre, la grande majorité des entreprises de la branche compte moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

THÉMATIQUE		DÉTAIL des thématiques	SUPPORT de la volonté paritaire	DATE d'application
Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit) Handicap		Handicap	Accord autonome	Immédiate
		Pénibilité	Accord autonome	
			Travaux dangereux (primes)	
Temps partiel et temps de travail		Temps partiel	Accord autonome	Immédiate
		Temps de travail	Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant ⁽¹⁾
Dispositions concernant les contrats de travail	Embauche, nature du contrat, période d'essai	Nature du contrat et notamment « contrats courts » et contrats de chantier	Accord autonome	Immédiate
		Embauche (mentions obligatoires etc.)	Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant ⁽¹⁾
		Période d'essai		
	Rupture			
	Maintien de salaire maladie, repos, absences			
Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC			Accord autonome	Immédiate
Protection sociale complémentaire			Accord autonome	Immédiate
Classifications et salaires minima			Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant ⁽¹⁾
Paritarisme			Accord autonome	Immédiate
(1) Les parties conviennent qu'un délai de mise en application de 4 mois est nécessaire à l'issue de la signature d'un accord de révision. Le 1 ^{er} septembre est généralement la date d'application qui facilite la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels. Selon la thématique, les parties peuvent décider d'une date d'effet différente de l'avenant.				

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA CLASSIFICATION DU CQP ANIMALIER-GARDIEN D'ANIMAUX
NOR : ASET1950388M
IDCC : 1978

Entre :

SNPCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 22 novembre 2018 sont convenus, par le présent accord autonome, de positionner dans la grille de classification des emplois, le CQP agent animalier-gardien d'animaux mis en place par le secteur 3 « Services aux animaux familiers » de la branche.

Ces dispositions complètent les articles 2 « Grille de classifications des emplois » et 3 « Classification générale des emplois - Définitions » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu et en vigueur à ce jour, qui seront remplacés par les articles 6 et 7 du nouvel accord national relatif aux classifications professionnelles signé le 19 janvier 2018 en cours d'extension.

Article 1^{er}

Classement du CQP agent animalier-gardien d'animaux

Les salariés titulaires d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) agent animalier-gardien d'animaux sont classés au niveau II de la grille de classifications des emplois définie aux articles 2 et 3

de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2012 étendu en vigueur (qui seront remplacés par les articles 6 et 7 du nouvel accord national relatif aux classifications professionnelles signé le 19 janvier 2018 en cours d'extension), à partir de l'échelon 1 coefficient 210.

Il est rappelé que le niveau II est caractérisé de la manière suivante :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- par des opérations caractérisées par leur variété, leur technicité ou leur spécificité dans le respect des consignes d'hygiène, de sécurité, de bien-être animal et de soins conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 2

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord,
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 – source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

Article 3

Durée, révision et dénonciation. – Extension et formalités. – Date d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 3 *BIS* DU 8 OCTOBRE 2018
À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1950389M
IDCC : 1043

Entre :

ARC ;

FEPL,

D'une part, et

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la protection sociale (prévoyance et complémentaire santé), l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles relatifs aux garanties et au fonds de solidarité au sein de l'accord collectif du 6 décembre 2013 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

En conséquence, l'accord collectif du 6 décembre 2013 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Garanties

Les dispositions de l'article 11.2 de l'accord sont remplacées comme suit :

« 11.2. Niveau des prestations du régime

RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

(Quel que soit le régime de sécurité sociale [général et local])

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATIONS (Les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Hospitalisation médicale et chirurgicale : – frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 230 % de la BR
Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire facturés par un médecin non signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR Établissements non conventionnés : 80 % des frais réels dans la limite de 200 % de la BR
Chambre particulière (y compris en maternité) ⁽³⁾	2 % du PMSS par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Lit d'accompagnant pour un enfant de moins de 12 ans ⁽³⁾	1 % du PMSS par jour
Forfait acte lourd	Pris en charge
Pratique médicale courante (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultation, visite d'un généraliste signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
Consultation, visite d'un généraliste non signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	180 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	220 % de la BR
Consultation, visite d'un spécialiste non signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	220 % de la BR
Actes médicaux réalisés par un spécialiste non signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	200 % de la BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	160 % de la BR
Frais d'analyse et de laboratoire	160 % de la BR
Forfait acte lourd	Pris en charge
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	190 % de la BR

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATIONS (Les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Radiologie, ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale réalisés par un médecin non signataire OPTAM/OPTAM CO ⁽²⁾	170 % de la BR
Médecine alternative ⁽⁴⁾	
Ostéopathie, acupuncture, chiropractie	30 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité
Traitement antitabac sur prescription médicale	100 € par an et par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Transport	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR
Optique	
Verres	Selon la grille optique ci-après
Monture	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	6 % du PMSS par an et par bénéficiaire, au-delà 100 % de la BR
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale y compris jetables	7 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 15 % du PMSS par œil
Dentaire	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	170 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	170 % de la BR
Inlays core pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale : – couronnes, bridges et inter de bridges ; – couronnes sur implant ; – prothèses dentaires amovibles ; – réparations sur prothèse.	370 % de la BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	270 € par acte (maximum 3 par an et par bénéficiaire)
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR
Implantologie : 1. Implant 2. Pilier implantaire	12 % du PMSS 8 % du PMSS
Le remboursement du poste implantologie (implant + pilier implantaire) s'entend dans la limite maximale de 60 % du PMSS par an et par bénéficiaire	

DESCRIPTIF DES GARANTIES	PRESTATIONS (Les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale)
Appareillage	
Orthopédie et autres prothèses	160 % de la BR
Prothèses auditives	160 % de la BR
Allocations forfaitaires	
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 20 % du PMSS
Cure Thermale prise en charge par la sécurité sociale	10 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Prévention	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	170 % de la BR dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Dépistage de l'hépatite B	160 % de la BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
Examen de dépistage de l'ostéoporose passé entre 45 ans et 59 ans	50 € par an et par bénéficiaire
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/ l'OPTAM-CO.</p> <p>(3) La prise en charge en hospitalisation médicale par l'organisme assureur des frais de chambre particulière et de lit d'accompagnant est limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 365 jours ; – 180 jours en cas de séjour en psychiatrie ; – 30 jours par séjour pour les séjours en maison de santé pour maladies nerveuses et mentales ; – 30 jours par année civile pour le séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale. <p>Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession.</p> <p>Les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association. Française de chiropratique (AFC).</p> <p>Les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p> <p>Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale ; M. = montant remboursé par la sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année ; SS = sécurité sociale.</p>	

Grille optique

GRILLE OPTIQUE		ADULTES		ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS		
Verres						
Type de verre	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M*	Code LPP	Forfait par verre	2 V + 1 M (*)
Verre simple foyer, Sphérique						
sphère de – 6 à + 6	2203240, 2287916	90 €	330 €	2242457, 2261874	60 €	210 €
sphère de – 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	110 €	370 €	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	80 €	250 €
sphère < – 10 ou > + 10	2235776, 2295896	130 €	410 €	2248320, 2273854	100 €	290 €
Verres simple foyer, Sphéro-cylindriques						
cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6	2226412, 2259966	100 €	350 €	2200393, 2270413	70 €	230 €
cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2254868, 2284527	120 €	390 €	2219381, 2283953	90 €	270 €
cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6	2212976, 2252668	140 €	430 €	2238941, 2268385	110 €	310 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6	2288519, 2299523	160 €	470 €	2206800, 2245036	150 €	390 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques						
sphère de – 4 à + 4	2290396, 2291183	250 €	650 €	2264045, 2259245	170 €	430 €
sphère < – 4 ou > + 4	2245384, 2295198	270 €	690 €	2202452, 2238792	190 €	470 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques						
sphère de – 8 à + 8	2227038, 2299180	300 €	750 €	2240671, 2282221	200 €	490 €
sphère < – 8 ou > + 8	2202239, 2252042	320 €	790 €	2234239, 2259660	220 €	530 €

GRILLE OPTIQUE		ADULTES		ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS		
Montures	Code LPP	Rembt	1 M*	Code LPP	Rembt	1 M*
Monture	2223342	150 €	150 €	2210546	90 €	90 €
(*) 2V + 1M (équipement) doivent s'entendre en complément de la base de remboursement de la sécurité sociale.						

La prise en charge est limitée à un équipement tous les 2 ans, cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.

Le calcul de la période s'apprécie sur 24 mois glissants (ou 12 mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement (ou du premier élément de l'équipement, verres ou monture) par le salarié. »

Article 2

Fonds de solidarité

L'article 12 « Fonds de solidarité » est complété de la manière suivante :

« Les partenaires sociaux de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles ont convenu d'élargir le fonds de solidarité par une alimentation supplémentaire, ainsi que par des actions de solidarité et de prévention complémentaire au dispositif d'accompagnement social et d'assistance psychologique, à caractère confidentiel et en faveur des salariés rencontrant des difficultés personnelles de nature à affecter leur situation professionnelle ».

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

PROTOCOLE D'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1950391M

IDCC : 1480

Entre :

SPHR ;

FPPR,

D'une part, et

SNJ ;

SNJ CGT ;

USJ CFDT ;

SNJ FO ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des journalistes de la presse périodique régionale est augmenté de : 1 % au 1^{er} novembre 2018, ce qui porte la valeur du point à 3,95 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera dans le courant de la 2^e quinzaine de février 2019 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3168. –PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

AVENANT N° 1 DU 12 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950398M
IDCC : 3168

Entre :

FNP,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), décident de faire évoluer l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective nationale des professions de la photographie sauf lorsque la convention ou accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes pour les quatre thèmes qui suivent :

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

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

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

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures)

Convention collective nationale
IDCC : 3230. – PRESSE (INFORMATION SPÉCIALISÉE
[employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres])

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 27 DÉCEMBRE 2018

NOR : ASET1950394M
IDCC : 3230

Entre :

FNPS,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la presse d'information spécialisée d'une part et les salariés de ces entreprises – employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres – d'autre part.

Les dispositions qui suivent constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Elles ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de presse d'information spécialisée ou professionnelle.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées), à l'exclusion de celle applicable aux journalistes professionnels IDCC 1480. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou d'usages dans l'entreprise.

Les employeurs s'obligent à répondre au questionnaire adressé par leur organisation professionnelle pour l'établissement du bilan ou rapport annuel de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'édition de publications, journaux, revues, bulletins, fascicules ou autres écrits périodiques d'information spécialisée ou professionnelle, quels que soient leur tirage, leur périodicité ou l'étendue de leur diffusion, ainsi que l'édition de services de presse en ligne d'information spécialisée ou professionnelle.

Les entreprises visées à l'alinéa précédent font partie de celles relevant des activités répertoriées sous les codes 58.13Z ou 58.14Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

Elle s'applique au personnel salarié, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels qui relèvent de leur convention collective spécifique. La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale des employés de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- convention collective nationale des cadres, techniciens, agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1874).

Ne relèvent pas de la présente convention collective les entreprises qui appliquent les conventions collectives :

- des employés et des cadres des éditeurs de presse magazine (IDCC 3225) ;
- des employés des éditeurs de presse magazine (IDCC 3202) ;
- des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- des employés et des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281 et 1563).

Article 2

Durée dénonciation révision

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois, par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification.

Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En vue de l'extension de la convention collective et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1^{er}, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministère du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 3

Adhésion ultérieure

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective,

peut y adhérer postérieurement à sa signature dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhéreront à la présente convention auront les mêmes droits et obligations que les signataires.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

Article 4

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

Il est constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente sur le champ de la presse d'information spécialisée objet de la présente convention collective. Son secrétariat est situé au siège de l'organisation patronale signataire.

Missions

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

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

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. En particulier, le rapport envisage 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 doivent être transmis à la commission à l'adresse électronique suivante : accordspressespécialisée@fnps.fr.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci, de ses avenants ou de ses annexes.

La commission d'interprétation peut demander aux parties contractantes de la présente convention la révision du ou des articles litigieux suivant les modalités définies à l'article 2.

La commission est composée paritairement.

Fonctionnement

Les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées paritairement comme suit.

Les modalités d'indemnisation des membres du collège salarié sont celles fixées à l'article 5 de la présente convention.

La commission de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an et définit un calendrier des négociations défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En présence du titulaire, le suppléant peut assister aux réunions de la CPPNI mais sans voix délibérative. En cas d'empêchement, les mandats de représentation seront acceptés.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés, ou l'organisation patronale signataire, émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus 3 mois.

La saisine pour interprétation de la commission peut se faire :

- soit par l'une des organisations contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par un employeur représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par un salarié représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par une des organisations membre de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission est tenue de se réunir dans un délai de 30 jours à compter de la première présentation de la lettre de saisine recommandée avec accusé de réception.

La commission donne son avis à la majorité des 2/3 de ses membres exprimé dans un relevé de décision, à défaut un compte rendu des interprétations réciproques est établi. L'avis est communiqué le cas échéant à la commission de conciliation prévue par l'article 6 de la présente convention.

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de la presse spécialisée est composée :

- pour le collège salarié, de deux représentants, un titulaire et un suppléant, membres de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention ;
- et pour le collège employeur, de représentants en nombre égal à celui du collège salarié.

Article 5

Indemnisation des délégués salariés

Les organisations syndicales représentatives sur le champ de la présente convention peuvent désigner des salariés d'entreprises de la branche pour participer aux négociations et aux réunions des instances paritaires qu'elle prévoit. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée.

Ces délégués salariés bénéficient d'un droit d'absence dans l'entreprise dans la limite de deux délégués par organisation et par réunion. Leur participation à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date prévue de leur absence, sauf convocation d'urgence.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés ou des droits tirés de l'ancienneté. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les frais de déplacement par tous moyens de locomotion et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2^e classe ou RATP pour les déplacements ;
- de six fois le minimum garanti légal par repas prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail.

Article 6

Commission de conciliation

Afin de résoudre les conflits individuels ou collectifs survenant dans une entreprise, une commission de conciliation peut être réunie d'un commun accord des parties au conflit.

En cas de conflit individuel, la demande de réunion doit être conjointe à l'employeur et au salarié.

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie à la demande de l'une ou l'autre partie au conflit : l'employeur d'une part, une organisation syndicale signataire, un délégué du personnel de l'entreprise ou au moins 3 salariés de l'entreprise d'autre part.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle comporte un nombre égal de représentants désignés par les organisations de salariés signataires de la présente convention. et de représentants désignés par les organisations patronales signataires. La composition de la commission est fixée d'un commun accord des organisations signataires de la présente convention à l'occasion de chaque réunion et compte tenu de l'objet du conflit.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission sera mis en annexe de la présente convention dès qu'il sera établi. Le règlement intérieur peut être modifié, à la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, par la commission d'interprétation selon les modalités prévues à l'article 4 de la présente convention.

Le coût de la conciliation est supporté par l'entreprise demanderesse.

Le montant global de l'indemnisation des conciliateurs est fixé sur la base du taux de vacation horaire des conseillers prud'hommes. Les modalités de répartition de cette indemnisation entre les conciliateurs sont fixées paritairement par la commission à l'occasion de chaque conciliation. Les frais leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées par l'article 5 de la présente convention.

Article 7

Exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Une fois par an, un examen devra être effectué dans les entreprises pour analyser l'évolution de la rémunération des représentants du personnel élus titulaires et/ou des salariés exerçant un mandat syndical, par rapport à l'évolution des rémunérations de l'entreprise, et notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires. Les comparaisons seront effectuées sur une période de 3 ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, à défaut de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, il est convenu qu'un entretien doit avoir lieu entre le collaborateur et un représentant de la direction afin d'explicitier les écarts en présence et le cas

échéant d'établir un rattrapage. Un compte rendu conjoint est réalisé reflétant les positions ou interprétations réciproques.

Au cours de leurs mandats, les représentants du personnel devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront maintenir et/ou acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Un entretien de fin de mandat sera obligatoirement organisé avec l'employeur à la demande du salarié afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations. Lors de cet entretien, le représentant ou élu du personnel pourra se faire accompagner par un salarié de l'entreprise.

À l'issue de leurs activités syndicales, ces représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

L'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical, accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe, à défaut sur le panneau syndical.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 8

Modalité de prise en compte dans l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour d'une réunion de négociation dans un délai d'au plus 3 mois.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Aussi, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode.

En l'absence d'accord de méthode, l'employeur devra donner toutes informations utiles, en se référant notamment à la base de données économiques et sociales (DES) lorsqu'elle existe et préciser un calendrier de négociation.

Éventuellement, en fonction de l'importance de la négociation, l'employeur pourra prévoir les modalités de recours à un expert, ainsi qu'un volume de crédit d'heures pour les représentants salariés.

Après la conclusion d'un accord collectif, la partie la plus diligente doit notifier le texte de l'accord à tous les syndicats représentatifs membres de la CPPNI, le déposer auprès de la DIRECCTE et le remettre au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

Les accords collectifs doivent, par ailleurs, être rendus publics et versés dans une base de données nationale, étant précisé que les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée.

Une des organisations signataires peut demander que l'accord soit publié dans une version anonyme, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article 9

Représentation des salariés et règles de conclusion des accords collectifs

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et au comité social et économique sont régies par le code du travail.

Article 9.1

Négociation des accords collectifs de travail

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les garanties définies par la présente convention dans les matières visées par ledit article du code du travail prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, les garanties définies dans les matières du droit syndical (art. 7 de cette convention) et de l'insertion professionnelle et du maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi (art. 12.1 de cette convention), prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention.

Article 9.2

Conditions de validité des accords d'entreprise

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit pour être valable remplir les conditions énoncées par la législation en vigueur au moment de sa conclusion, actuellement codifiée à l'article L. 2232-12 du code du travail.

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

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 9.3

Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Modalités de négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication dudit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans comité social et économique. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication dudit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec comité social et économique (CSE). L'accord d'entreprise est négocié soit :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages ;
- avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative. Si le ou les salariés mandatés ne sont pas membres du CSE, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Modalité de négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'accord d'entreprise est négocié soit :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- avec les élus du CSE non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. L'accord ne peut alors porter que sur les mesures dont la mise en œuvre nécessite un accord collectif ;
- un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, lorsque aucun élu n'a souhaité négocier ou en l'absence d' élu. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 10

Recrutement du personnel

Le recrutement des salariés s'effectue conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Tout salarié fait l'objet d'une visite médicale d'information et de prévention au plus tard dans les 3 mois qui suivent son embauche. Toutefois, conformément à l'article R. 4624-15 du code du travail, est dispensé de cette visite le salarié qui a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans, ou dans les 3 ans précédant son embauche s'agissant du salarié visé par l'article R. 4624-17 (dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit) si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

3° Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'invalidité n'ont été émis au cours des 5 dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années par le médecin du travail.

L'engagement de chaque salarié est confirmé par un écrit lui précisant :

- l'emploi occupé par le salarié ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification de la présente convention collective ;
- la date et le début de contrat ;
- la durée de la période d'essai prévue et son renouvellement éventuel ;
- le montant du salaire de base et des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;
- l'intitulé de la convention collective.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contre-signé par les parties.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs s'engagent à étudier la candidature du personnel de l'entreprise apte à l'emploi.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par une mention dans le contrat de travail. L'employeur doit communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

En cas de recours à un contrat à durée déterminée, le caractère temporaire de l'engagement devra toujours être précisé par écrit au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Article 11

Égalité professionnelle

Les signataires de la présente convention rappellent l'égalité professionnelle entre les salariés, quel que soit leur sexe, définie aux articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, et notamment :

- l'interdiction de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- l'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- l'interdiction de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ;
- les employeurs s'engagent sur l'objectif d'équilibrer les proportions de femmes et d'hommes à tous les niveaux d'emploi et des métiers exercés ;
- à qualification, fonction, compétence et expérience similaires, l'égalité salariale dans les entreprises doit être respectée dans les entreprises. La réduction des écarts de salaire, à poste égal, est une priorité. L'évolution professionnelle est un axe primordial dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;

- les signataires de la présente convention rappellent que les différentes négociations obligatoires, dans la branche et dans les entreprises, sont l’occasion de porter également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article 12

Non-discrimination

Conformément à l’article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l’objet d’une discrimination à l’embauche ou à son évolution professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d’autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français.

Article 12.1

Les parties rappellent, entre autres, que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l’objectif d’égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail. Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d’emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l’article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d’accéder à un emploi.

Les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d’une réadaptation, d’une rééducation ou d’une formation professionnelle conformément à l’article L. 5213-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Les éléments constatés figureront systématiquement dans le rapport annuel de branche.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants.

Article 12.2

Prévention contre le harcèlement sexuel, moral, le comportement sexiste

Toutes les parties s’accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est une priorité.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés :

- soit qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de

nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1 du code du travail).

Les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissements lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, doit être prohibé.

Article 13

Période d'essai

Tout engagement comporte une période d'essai de 2 mois pour un employé, 3 mois pour un technicien ou assimilé cadre, 4 mois pour un cadre.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la durée suivante :

- 1 mois pour les employés, techniciens ou assimilés cadre ;
- 2 mois pour les cadres.

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer, par écrit, le salarié de son intention de renouveler la période d'essai 3 jours au moins avant l'issue de celle-ci.

Pendant la période d'essai, y compris sa prolongation, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans indemnités en respectant un délai de prévenance légal qui, au jour de la conclusion de la présente convention collective, est de :

Si la rupture est du fait de l'employeur :

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

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

Si la rupture est du fait du salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à compter de 8 jours de présence.

En cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

Article 14

Durée totale du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé au maximum trois fois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne saurait excéder 24 mois renouvellement compris.

Ces limitations de durée ne s'appliquent pas au CDD dont le recours est motivé par le remplacement d'un salarié absent.

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs, hors renouvellement, ayant le même objet est subordonné au respect d'un délai de carence de :

- 1/6 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois ;
- 1/5 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 mois et inférieure à 15 mois ;
- 1/4 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs n'ayant pas le même objet n'est subordonné à aucun délai de carence.

L'indemnité de précarité de fin de contrat à durée déterminée est fixée à 10 % de la rémunération perçue pendant l'exécution du contrat.

Article 15

Salaires et treizième mois

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. Ils tiennent compte de l'ensemble des éléments du salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité. La définition des niveaux de qualification figure en annexe de la présente convention.

Les salariés perçoivent au mois de décembre un supplément de traitement dit 13^e mois, égal à 1/12 des appointements de l'année civile considérée. À cet effet, seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération. Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti conventionnel du salarié au prorata de son temps de travail.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, ainsi qu'en cas de contrat à durée déterminée, le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il en est de même pour les salariés entrés en cours d'année.

Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai, si cette dernière n'a pas été concluante, à moins que l'employeur ait pris l'initiative de la rupture pendant la période d'essai renouvelée.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, à la maternité ou aux accidents du travail, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire prévus à l'article 29 ci-dessous (1/12 par mois payé à 100 %, 1/16 par mois payé à 75 %, 10/192 par mois payé à 62,5 %).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et qui n'accordaient pas de treizième mois antérieurement à leur adhésion à une organisation professionnelle signataire, ou de l'extension de la convention, disposent d'un délai de 3 ans à compter de leur entrée pour mettre en œuvre à raison d'un tiers par année au moins, pour l'application de ce treizième mois au profit de leurs employés, TAM, cadres et assimilés.

Article 16

Variation de salaires

La négociation annuelle de branche prévue par la législation en vigueur et relative aux salaires mensuels minimaux garantis, prévus à l'article 15, s'ouvrira au cours du premier trimestre de chaque année civile.

Cette négociation est l'occasion pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1. L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2. L'évolution du coût de la vie pour les salariés ;
3. Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
4. L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Lorsque le salaire minimum garanti conventionnel est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les parties signataires ou ayant adhéré à la présente convention se réunissent pour négocier sur les salaires mensuels minimaux garantis.

Les salaires mensuels minimaux garantis peuvent par ailleurs faire l'objet de renégociation dans le cadre de réunions paritaires, notamment à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de la présente convention.

Article 17

Travail des jeunes

Les salariés âgés de 16 à moins de 18 ans ne peuvent être occupés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues par le code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs.

La durée du travail des intéressés ne pourra être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article 18

Durée du travail et heures supplémentaires

La durée hebdomadaire normale de travail est de 35 heures.

Les employeurs s'efforceront de ne pas fixer l'horaire habituel de travail au-delà de cette durée et de ne recourir aux heures supplémentaires qu'en cas de nécessité ou de situation imprévue.

Les entreprises peuvent toutefois adapter la durée individuelle ou collective du travail dans le respect des dispositions du code du travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de 35 heures, le salarié touchera, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire qui sera majoré de :

- 25 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36^e à la 43^e heure incluse ;
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 44^e heure.

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail (art. L. 3121-28), il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur de durée équivalente à savoir :

- 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- 1 heure 30 minutes pour chacune des heures suivantes.

Le congé compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, passé un délai de 4 mois, l'employeur lui imposera la prise du congé dans les 2 mois qui suivent.

En cas de rupture du contrat de travail avant la prise complète de ce congé compensateur, il est alloué au salarié une indemnité équivalente au solde d'heures restant dû.

Article 19

Temps partiel

Est salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au 2^e alinéa peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Une durée du travail inférieure à celle prévue au 2^e alinéa compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel, et aux taux de majoration de ces heures complémentaires, sont définies par le code du travail.

Article 20

Droit à la déconnexion

Dans le cadre des modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques dans les entreprises de la branche en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. Les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (e-mail, Internet, Skype, smartphone, etc.) et plus particulièrement pendant ses repos et congés.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect de cette obligation de déconnexion. L'employeur doit avoir pris :

- en amont, toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) et L. 4121-2 (principes généraux de prévention) du code du travail. Les managers

seront sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés ;

- dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion il devra prendre les mesures immédiates propres à le faire cesser.

La non-réponse à un message adressé pendant les périodes de repos et de congés ne saurait être considérée comme fautive.

En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés ou pouvant avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle et familiale du salarié, l'employeur reçoit ce salarié concerné et son supérieur hiérarchique direct afin d'échanger sur cette utilisation, les sensibiliser à un usage raisonnable des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

De plus, conformément aux dispositions du code du travail en son article L. 2312-27, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social économique se voit présenter par l'employeur un rapport annuel sur la situation générale de la santé ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le bilan sur le droit à la déconnexion sera présenté dans ce même rapport. À défaut de CSE un groupe de travail dédié sera constitué.

Article 21

Forfait annuel jours

Personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours, dans la limite de 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur :

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les dispositions permettant la mise en place du forfait jours figurent en annexe de la présente convention collective dont elle fait partie intégrante.

Article 22

Télétravail

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du comité social économique, s'il existe) ;
- à défaut d'accord collectif ou de charte, si le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- le cas échéant, les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions.

Si l'employeur refuse le recours au télétravail à un salarié qui y est éligible au titre des dispositions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

De plus, il organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le télétravailleur bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés et notamment l'accès à la formation, respect de la vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux. Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, les salariés en télétravail en bénéficient dans les mêmes conditions.

Il est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles, dans ces conditions son employeur est tenu et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Article 23

Astreintes

Les entreprises qui demandent à certains salariés, sans que ceux-ci soient sur leur lieu de travail et sans qu'ils soient à la disposition immédiate de l'employeur, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, doivent mettre en œuvre un régime d'astreinte. La simple mention d'astreinte dans le contrat de travail n'est pas suffisante pour s'imposer au salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise relatif aux astreintes, les entreprises doivent se conformer aux dispositions qui suivent.

À défaut de convention ou d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Il doit dans ce cadre prévoir le mode d'organisation des astreintes et leur compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos, et les modalités d'information des salariés concernés.

Il est rappelé que la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Pendant une durée de 1 an, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante.

Les entreprises doivent faire appel, pour la mise en place des astreintes, dans la mesure du possible, à des salariés volontaires.

Le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Durant l'astreinte, il n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité, mais doit pouvoir être joint par son employeur.

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, en conséquence elle est prise en compte dans la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, à l'exception des périodes d'intervention éventuelles qui sont décomptées comme du temps de travail effectif.

À ce titre, les heures d'intervention ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations prévues par la présente convention collective, au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Article 24

Service de nuit

L'activité d'éditeur de presse est de nature à rendre nécessaire le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage.

Constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées entre 21 heures et 7 heures du matin.

Toutes ces heures sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite, et que l'employeur ne s'y oppose pas.

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...), ou des raisons de santé. Dans ce cas, son refus ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni constituer un frein à son évolution professionnelle.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

1° Il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;

2° Ou s'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (période d'au moins 9 heures consécutives, ou 7 heures activités de production rédactionnelle et industrielle de presse comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures) ;

3° Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 240 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Dans ce cas, un accord d'entreprise relatif au travail de nuit devra préciser :

1° Les justifications du recours au travail de nuit liées à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;

2° La définition de la période de travail de nuit, dans le cadre défini ci-dessus ;

3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

7° L'organisation des temps de pause.

Article 25

Langue étrangère

Si le poste du salarié justifie l'utilisation récurrente d'une ou plusieurs langues étrangères de niveau professionnel, le salaire minimum garanti visé à l'article 16 est majoré de 10 %.

Article 26

Travail effectué le jour de repos hebdomadaire

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement ou à la récupération de cette journée, en heures supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 18.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé de telle sorte qu'il bénéficie au cours de chaque période de 7 jours d'au moins 35 heures consécutives de repos.

Les jours de repos compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Article 27

Travail effectué un jour férié

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé au salarié, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels. Ce complément est fixé à 1/22 des appointements mensuels lorsque la durée habituelle du travail est répartie sur 5 jours de la semaine.

Article 28

Remplacement d'un salarié absent

Un salarié ne peut, sans juste motif, refuser de remplacer temporairement un autre salarié absent ou chargé d'autres fonctions sous réserve qu'il remplisse les compétences nécessaires.

Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois (remplacement de congés payés exclu), le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

Article 29

Congés payés

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. Ce congé est fixé comme suit :

a) Dès le premier jour de présence effective : 2,5 jours ouvrables par mois de présence soit 2,08 jours ouvrés ;

b) Pour une période de référence complète (1^{er} juin – 31 mai) :

Lorsque la durée du travail est répartie sur 5 jours de la semaine, la durée du congé est de 27 jours ouvrés (5 semaines et 2 jours) dont 22 jours ouvrés (4 semaines et 2 jours) pris en principe en une seule fois pendant la période légale des congés payés (congé principal) et 5 jours ouvrés (1 semaine) pris en principe en une seule fois au titre de la « cinquième semaine ».

Par jour « ouvré », on entend tout jour habituellement travaillé dans l'entreprise ou le service, compte tenu de la répartition de l'horaire hebdomadaire de travail sur la semaine, à l'exception des jours fériés.

Dans les autres cas, la durée du congé est de 5 semaines et 2 jours (soit 32 jours ouvrables) dont 4 semaines et 2 jours (26 jours ouvrables) au titre du congé principal et 1 semaine (soit 6 jours ouvrables) au titre de la « cinquième semaine ».

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel. Il fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise 1 mois au moins avant la date de départ en congé.

La détermination des dates de congés accordées doit prendre en compte le droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise de prendre leurs congés simultanément. Elle doit également prendre en considération les situations de famille, l'ancienneté du salarié et viser à satisfaire le plus grand nombre de salariés sans discrimination.

Aucune modification des dates de congé ne peut être imposée par l'employeur dans le délai de 1 mois avant la date de départ en congé du salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Le fractionnement des congés est possible dans le respect des dispositions du code du travail ; sauf accord d'entreprise contraire, il ne donne lieu à des jours de congé supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

Article 30

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient, sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés ;
- Pacs de l'intéressé : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant : le jour du mariage ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un gendre ou d'une belle-fille : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- déménagement : 2 jours ouvrés ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés.

Sauf accord de l'employeur et du salarié, ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris en une seule fois au moment des événements en cause et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et de l'ancienneté.

Article 31

Maladie

Les absences pour maladie doivent être constatées par certificat médical. Le salarié absent pour maladie en informe par tous moyens son employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence pour maladie, indemnisées par la sécurité sociale et constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donnent lieu après le délai de carence de la sécurité sociale :

- au maintien à 100 % de la rémunération nette habituelle du salarié pendant les 3 premiers mois (91 jours calendaires) ;
- à 75 % de la rémunération brute habituelle du quatrième au sixième mois inclus ;

- à 62,5 % de la rémunération brute habituelle retenue dans la limite du plafond de la sécurité sociale du septième au neuvième mois inclus.

Lorsque les salariés ont acquis 3 ans d'ancienneté, et pour le premier arrêt sur 12 mois consécutifs, l'employeur prend en charge le délai de carence dans la limite de 3 jours.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que versent la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, le salarié malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

L'ensemble des périodes de maladie indemnisées visées au deuxième alinéa ci-dessus est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des congés payés du salarié.

Les absences pour maladie ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par le code du travail, l'intéressé percevant alors l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Le salarié ainsi licencié bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Article 31 bis

Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

Le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par an ;
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

Lorsque les salariés ont acquis 3 ans d'ancienneté, ces absences donnent lieu à maintien de salaire, dans la limite de 3 jours sur 12 mois consécutifs, quel que soit le nombre d'enfants.

Lorsque l'enfant, âgé de moins de 20 ans, à charge du salarié est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, il peut bénéficier du congé de présence parentale prévu par les articles L. 1225-61 à L. 1225-65-2 du code du travail. Dans ce cas les appointements seront payés dans les mêmes conditions que si le salarié était malade lui-même.

Article 32

Accidents du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Le salarié en informe son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, afin de lui permettre de réaliser la déclaration auprès des services de la sécurité sociale.

Pendant l'arrêt du travail, le maintien total ou partiel de la rémunération prévue à l'article 30 s'applique après 6 mois d'ancienneté et la période de suspension est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article 30, pour le calcul de ses droits à

congés. Ces durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, il est interdit de licencier le salarié sous réserve des cas prévus par le code du travail.

Article 33

Inaptitude

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, il doit, après avis du comité social et économique et consultation du médecin du travail se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement de temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette procédure doit être suivie en cas d'accident du travail, ou de maladie que celle-ci soit professionnelle ou non professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement, dans l'entreprise ou dans le groupe d'appartenance, tel que défini par le code du travail, ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Le salarié perçoit alors les indemnités de licenciement prévues à l'article 36, ou le double de l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du code du travail si elle est plus favorable.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle une indemnité compensatrice de préavis est versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident ne sont pas d'origine professionnelle l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude indiquer que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

Article 34

Maternité, paternité, adoption et congé parental

Dès le début du sixième mois de grossesse et jusqu'au terme de cette dernière, la durée hebdomadaire de travail des salariées travaillant à temps plein est réduite de 1 heure par jour sans perte de rémunération.

Les salariées percevront pendant l'arrêt légal de maternité – survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise – une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Les salariés d'au moins 3 ans d'ancienneté percevront pendant le congé de paternité, dans la limite de 11 jours une rémunération nette égale à 75 % de la rémunération nette habituelle, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et le cas échéant des régimes de prévoyance.

Les périodes de congé maternité, paternité, adoption ou parental ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle et salariale.

Afin que le salarié en congé maternité, paternité, adoption ou parental ne soit pas tenu à l'écart de l'entreprise, l'employeur s'engage à tenir informé, de la même manière que les autres salariés de l'entreprise, des informations générales relatives à la vie de l'entreprise.

À l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants pourront pendant une durée de 1 an faire la demande pour disposer à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption ou parental a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Article 35

Parentalité

Les salariés sont soumis aux conditions légales en vigueur pour l'attribution d'un congé parental total ou à temps partiel. À l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré à son précédent poste de travail ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 36

Formation continue

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

Elles considèrent que la formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut 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.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles 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.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes d'une part et des salariés, employés et cadres d'autre part.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens, lesquels feront, l'objet d'un accord de branche. À cette fin la première réunion de négociation aura lieu au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 37

Prévoyance

Les salariés de la presse d'information spécialisée bénéficient d'un régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

Le sujet de la prévoyance des salariés couverts par la présente convention collective fera l'objet d'une négociation spécifique au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 38

Épargne salariale

Les signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir une négociation au niveau de la branche qui aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective et dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de pouvoir mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Cette négociation s'ouvrira au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 39

Entretiens professionnels

Tous les 2 ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel sont abordés les points suivants :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 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.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions prévues par la loi, soit à la conclusion de la présente convention collective 100 heures de formation supplémentaires ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Article 40

Préavis de rupture

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à un préavis de 1 mois.

Toutefois, à compter de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur le salarié a droit à un préavis de 2 mois s'il est employé, 3 mois s'il est technicien, ou cadre.

La durée du préavis prévue aux deux alinéas précédents s'applique également en cas de démission.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi, ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés en préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant 2 heures pour leur permettre de retrouver du travail. En cas de travail à temps partiel ces heures de recherche d'emploi rémunérées sont proratisées. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

Article 41

Licenciement

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse pour motif non disciplinaire ou pour motif économique est fixée à :

- 1 mois après 1 année de présence ;
- ½ mois par année pleine à compter de la deuxième année de présence.

En cas d'année incomplète après la première, l'indemnité est ajustée *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée à 12 mois de salaire. Le plafond est porté à 13 mois à compter de 25 ans d'ancienneté et à 14 mois pour les salariés qui ont atteint 35 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué (Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12 du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence).

Dans les deux cas sont exclues de l'assiette de calcul les primes exceptionnelles.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

En cas de licenciement disciplinaire du salarié, les modalités et, le cas échéant, l'indemnisation du licenciement sont celles prévues, selon le degré de gravité, par le code du travail.

En cas de litige sur la qualification, les modalités ou l'indemnisation de toute rupture d'un contrat de travail, les parties ont la faculté, notamment lors de l'entretien préalable, de convenir de s'adresser, dans les conditions prévues à l'article 6, à la commission paritaire de conciliation aux fins d'aboutir à une solution amiable du litige.

Article 42

Départ et mise à la retraite

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension, la rupture, soit du

fait de l'employeur, soit du fait du salarié, ne peut en aucun cas être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 41.

La mise à la retraite du salarié avant ses 70 ans n'est possible qu'avec son accord.

L'indemnité de fin de carrière est alors fixée à :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Cette indemnité est calculée sur la même base que celle prévue à l'article 40.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En cas de départ volontaire du salarié, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a demandé la liquidation de sa retraite. En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra respecter le préavis prévu à l'article 40 de la présente convention.

À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 41 de la présente convention.

Article 43

Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 27 décembre 2018.

(Suivent les signatures)

ANNEXE

FORFAIT ANNUEL JOURS

L'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours ne saurait en aucun cas conduire à une amplitude du temps de travail de nature à mettre en cause la vie privée ou la santé du salarié concerné.

1. Conventions individuelles de forfait annuel en jours

Une convention individuelle de forfait en jours est conclue avec les collaborateurs visés à l'article 21 de la convention collective.

Le nombre de jours ne peut dépasser 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur. Ce chiffre correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours n'est pas constitutif d'une faute.

2. Période de référence et modalités du forfait jours

La comptabilisation du temps de travail du personnel se fait en jours sur une période de référence annuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans le cadre du plafond de 217 jours travaillés par an, les collaborateurs concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les absences rémunérées ou indemnisées (maladies, congés...) ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par l'employeur.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée(s) ou demi-journée(s), au choix du personnel, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend et de la procédure de congés payés applicable. Ils doivent être impérativement soldés avant le 31 décembre de l'année concernée.

3. Arrivée et départ en cours d'année

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est calculé en fonction de la durée restant à travailler ou travaillée.

Les collaborateurs autonomes bénéficient par ailleurs du lissage de leur rémunération. La rémunération mensuelle de base sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle contractuelle de base correspondant au forfait.

4. Forfait en jours réduit

Il est permis de définir, dans le cadre d'un forfait réduit, un nombre de jours travaillés en deçà de 217 jours annuels travaillés. Le personnel est rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, la charge de travail doit être adaptée à la réduction convenue et la fiche de poste revue au préalable.

5. Dépassement de forfait

Les collaborateurs visés au présent accord pourront s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée) à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de journées de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 17 jours par an.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 225 jours.

Les collaborateurs devront formuler leur demande par écrit.

La direction pourra s'opposer à ce rachat.

Les collaborateurs pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur employeur dans un délai de 5 jours ouvrés.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à 115 % du salaire journalier. Elle sera versée au plus tard avec la paie du mois de janvier de l'année suivante.

6. Organisation de l'activité

Le salarié en forfait jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients.

Aux termes de l'article L. 3121-62 du code du travail, le salarié en forfait jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et 22 du code du travail, soit 48 heures pour 1 semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Le salarié en forfait jours doit respecter les temps de repos obligatoires :

- le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1 du code du travail) ;
- le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (art. L. 3132-2 du code du travail).

Étant autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié en forfait jours n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Son temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Néanmoins, l'intéressé doit veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

7. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, la société assure le suivi régulier de l'organisation du travail des intéressés, de leur charge de travail et de l'amplitude de leurs journées de travail.

Document de suivi du forfait

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours remplissant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées, en :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels éventuels (congs supplémentaires, congés d’ancienneté) ;
- jours fériés chômés ;
- jour de repos lié au forfait.

Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail, raisonnables, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

Il réservera un emplacement dédié aux observations éventuelles du salarié.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l’employeur, lui permet d’effectuer une consolidation pour contrôler la durée du travail, mesurer et répartir la charge de travail, vérifier l’amplitude de travail du salarié et le cas échéant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Ce document pourra être établi par voie numérique.

Entretien périodique

Le personnel tient informé son employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur les aspects d’organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l’isolement professionnel du personnel, celui-ci a la possibilité d’en informer par écrit son employeur qui le reçoit dans les meilleurs délais et formule les mesures qui sont mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l’objet d’un compte rendu d’entretien écrit communiqué au personnel et d’un suivi par l’employeur.

De plus, si l’employeur est amené à constater que l’organisation du travail adoptée par le salarié et/ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec ledit salarié.

Un entretien individuel sera organisé par l’employeur avec chaque collaborateur ayant conclu une convention de forfait en jours sur l’année, au cours duquel sera examinée l’adéquation de la charge de travail du salarié en fonction du nombre de jours travaillés, de l’organisation de son travail dans l’entreprise, de l’articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et de son niveau de salaire.

En outre, sera évoquée l’amplitude des journées d’activité ainsi que la charge de travail du salarié qui doivent demeurer raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de son travail.

À l’issue de l’entretien, un formulaire d’entretien annuel sera rempli par l’employeur afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu’il ait porté d’éventuelles observations.

Au regard des constats partagés ensemble seront définies les solutions ou les mesures de prévention qui seraient nécessaires. Ils examinent également la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d’organisation du travail et d’articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Suivi collectif des forfaits jours

Chaque année, l’employeur consultera le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours.

8. Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. Cette rémunération ne peut être inférieure au montant du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

Brochure n° 3225

Convention collective nationale
IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

AVENANT N° 56 DU 9 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : *ASET1950387M*
IDCC : 1266

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et de la négociation collective.

Elle prévoit notamment la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre d'un accord de branche spécifique (art. L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail).

Les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective affirment leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal et de favoriser la négociation dans les entreprises avec les organisations syndicales et leurs délégués syndicaux.

À cet égard, ils rappellent que les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités relatif au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs.

Le présent avenant à la convention collective nationale a donc pour objet la transposition des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1^{er}

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la restauration collective.

Elle se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions mixtes paritaires (art. 3 de la convention collective nationale) et à la commission paritaire de conciliation (art. 37 de la convention collective nationale) existantes à ce jour.

En conséquence :

- le deuxième alinéa de l'article 3 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées. » ;
- l'article 37 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités est supprimé ;
- le terme « commission mixte paritaire » est remplacé par le terme « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » au sein de l'article 2.2 du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » créé par l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 (art. 15.6 de la convention collective nationale) et au sein de l'article 1^{er} de l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 ;

Est créé un article 3.1 dénommé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » et composé des dispositions ci-après :

« Article 3.1

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

Article 3.1.1

Rôle et missions de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3.1.1.a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3.1.2 de la convention collective en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

A minima, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Pour rappel, ledit article comporte au jour de la signature du présent avenant les 13 thèmes suivants :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° 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 présent code.

Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités portant sur les thèmes suivants dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables :

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

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

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

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3.1.1.b

Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 3.1.4 de la convention collective.

Article 3.1.1.c

Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- 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, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant 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, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet.

Article 3.1.2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes techniques paritaires prévus à l'article 3.1.2.b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Tous les 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

En outre, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, la CPPNI peut se réunir en mixte. En présence d'un représentant de la direction générale du travail, celui-ci assure alors la présidence de la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Elle est adressée, par courrier numérique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Il en est de même du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques. Les membres de ces groupes dûment mandatés, auront pour missions de procéder aux travaux permettant les décisions de la CPPNI.

Article 3.1.2.a

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

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 syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum quatre représentants pour siéger dans la commission, dont au moins deux choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche de la restauration collective en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

La CPPNI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3.1.2.b

Groupes techniques paritaires

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en groupes techniques paritaires.

Un groupe technique paritaire peut ainsi être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI, étant précisé qu'il n'a pas de pouvoir de décision.

Les groupes techniques paritaires peuvent être également créés par un accord collectif de branche. Chaque groupe technique paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes techniques paritaires seront dûment mandatés.

Les groupes techniques paritaires sont composés paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sein de ces groupes techniques paritaires, 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 syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum deux représentants pour siéger dans le groupe technique paritaire, dont un *a minima* est salarié d'une entreprise de la branche.

Le collège “employeurs” comprend des représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège “salariés”. La composition du collège “employeurs” s’effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d’employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.1.2.c

Autorisation d’absence des salariés et conditions d’indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d’un droit d’absence de l’entreprise, sous réserve d’en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s’engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l’exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Le temps passé en réunion de la CPPNI et/ou d’un groupe technique paritaire est considéré comme du temps de travail effectif sur la base forfaitaire d’une journée de travail équivalente à 7 heures, ou d’une journée et demie lorsque le trajet pour se rendre à la réunion excède les 500 km aller. Ce forfait inclut l’ensemble des temps attachés à ladite réunion.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI et des groupes techniques paritaires est effectuée dans les conditions prévues à l’avenant n° 54 du 16 décembre 2016 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 3.1.3

Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d’entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration collective doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l’adresse numérique ou à l’adresse postale du secrétariat de la CPPNI suivantes :

- adresse numérique : info@snrc.fr ;
- adresse postale : secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration collective, C/O SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

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

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d’entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.

Saisine de la commission pour interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des textes conventionnels de la restauration de collectivités qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration collective.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par deux membres. Le collège "employeurs" est composé du même nombre total de représentants que le collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La commission se réunit dans le cadre de 3 sessions maximum par année civile. En outre, elle dispose, en tout état de cause, d'un délai minimal de 2 mois pour rendre un avis, déduction faite des périodes de congés scolaires. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

La CPPNI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés. »

Article 2

Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (IDCC 1266).

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : *ASET1950386M*
IDCC : 3090

Entre :
SNES ;
PRODISS ;
SMA ;
Scènes,

D'une part, et
SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SN2A FO,

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

PRÉAMBULE

Depuis 2016, le code du travail a fait l'objet de réformes successives, mises en œuvre, dans un premier temps par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail » et dans un second temps par les ordonnances du 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron », dont la liste est la suivante :
– l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;

- l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- l’ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- l’ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- l’ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- l’ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d’habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social,

telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Compte tenu des modifications substantielles apportées aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunis afin de négocier un accord dont l’objectif est de mettre en conformité la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) avec les textes précités.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s’appliquer à l’ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Objet

L’article 4.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.2 ainsi rédigé :

« Article 4.2

Comité social et économique dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés. »

L’article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.3 ainsi rédigé :

« Article 4.3

Conseillers conventionnels des salariés

Les parties rappellent que l’écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d’application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d’instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n’existe pas au sein d’une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des conseillers conventionnels des salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, missionnés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au plan national et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un conseiller conventionnel des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces conseillers conventionnels des salariés auront toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après. »

L'article 4.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.4 ainsi rédigé :

« Article 4.4

Missions des conseillers conventionnels des salariés

Conflits collectifs :

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés tente (nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui auraient pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés et l'employeur aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le conseiller conventionnel des salariés peut assister la délégation salariée qui en fait la demande expresse et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Conflits individuels :

Le conseiller conventionnel des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au conseiller conventionnel des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du code du travail.

Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le conseiller conventionnel peut apporter son expertise et formuler ses préconisations lorsqu'il est saisi par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le conseiller conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu

non mandaté, salarié mandaté) qui en font la demande expresse. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informera les salariés de la possibilité de faire appel au Conseiller conventionnel de branche dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courriel individuel, ou à défaut par tout autre moyen.

L'information adressée comportera les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les conseillers conventionnels des Salariés sont à leur disposition pour leur apporter leur expertise, formuler des préconisations sur le contenu du projet d'accord, et répondre à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du spectacle vivant privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de communiquer l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette information est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées. »

L'article 4.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.10 ainsi rédigé :

« Article 4.10

Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale pourra être créée par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore par un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans perturber le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives dans la branche du spectacle vivant privé pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise. »

L'article 4.16 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Organisations syndicales représentatives

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du spectacle vivant privé pour les personnels artistiques, d'une part, et les personnels administratifs, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques seront organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des conseillers conventionnels des salariés. Elles permettront de définir la clé de répartition de l'aide au paritarisme entre les différentes organisations syndicales. »

L'article 4.17 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.17 ainsi rédigé :

« Article 4.17

Représentant de la section syndicale (RSS)

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans lesquelles une section syndicale a été créée par les syndicats ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivant la désignation, le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Soit le syndicat désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Un représentant de la section syndicale est un salarié protégé. La protection dure 1 an après la cessation des fonctions lorsqu'il a exercé au moins pendant 1 an. »

L'article 4.18 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.18 ainsi rédigé :

« Article 4.18

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation professionnelle représentative ne dispose plus de candidat remplissant toutes les conditions susvisées, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat comme délégué syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur. »

L'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.21 ainsi rédigé :

« Article 4.21

Comité social et économique

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur. »

Les articles 4.22, 4.23 et 4.24 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sont supprimés.

L'article 4.25 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est supprimé et remplacé dans son intégralité par un article 4.22 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.22

Comité d'action sociale et culturelle. – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion sera déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ et signataires, dans un délai de 12 mois suivant l'extension de la présente convention.

La contribution à ces activités est fixée, sans que ce montant puisse être inférieur à 50 € par an et par entreprise :

- à 0,1 % de la tranche A de la masse salariale, pour la première année qui suit l'extension de la présente convention ;
- à 0,15 % la deuxième année ;
- à 0,25 % la troisième année.

Les partenaires sociaux se retrouveront après 3 années de mise en place du CASC-SVP, afin d'étudier la possibilité d'une revalorisation du taux de 0,25 % tenant compte de l'économie des entreprises du secteur privé et de l'économie du dispositif (ayants droit...) et dans l'objectif de tendre vers un taux de 0,5 %.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés. »

L'article 4.26 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ainsi que ses sous-articles 4.26.1, 4.26.2, 4.26.2.1, 4.26.2.2 sont supprimés et remplacés dans leur intégralité par un article 4.23 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.23

Accords collectifs d'entreprise

Les rapports entre la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise sont encadrés par les dispositions du code du travail.

Dans les domaines suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- 2° L'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires conviennent que les conventions d'entreprise conclues postérieurement à ladite convention collective ne pourront comporter de stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. »

L'article 7.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 7.7 ainsi rédigé :

« Article 7.7

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 8.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.7 ainsi rédigé :

« Article 8.7

*Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées
dans le contingent défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)*

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément au code du travail.

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise. »

L'article 8.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.10 ainsi rédigé :

« Article 8.10

Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail
(contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, à la création, à l'exploitation et à la diffusion des spectacles, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation.

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

$(35 \text{ heures} \times \text{nombre de semaines travaillées}) - (\text{nombre d'heures de congés pris}) - (7 \text{ heures par jour férié chômé})$

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité social et économique ou en son absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié, sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe deux fois durant la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 % . »

L'article 10.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 10.4 ainsi rédigé :

« Article 10.4

Autres congés

Les congés pour événements familiaux, pour enfant malade, de solidarité familiale ou autres congés sont accordés dans les conditions prévues par la loi.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours.

Congé pour enfant malade : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de solidarité familiale : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Ces congés sont exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié indispensable à la bonne marche du spectacle, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse assurer les représentations, notamment par le report de la prise de ces congés. »

L'article 11.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.5 ainsi rédigé :

« Article 11.5

Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie par les dispositions du code du travail. »

L'article 11.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.7 ainsi rédigé :

« Article 11.7

Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention d'embauche dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste ou avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention d'embauche n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lors que l'ensemble des conditions suivantes est rempli :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou inaptitude établi en application des dispositions du code du travail ;
- aucune mesure d'aménagement du poste formulée en application des dispositions du code du travail ou aucun avis d'inaptitude rendu en application du même code n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une attestation de suivi doit être remise au salarié et à l'employeur par le professionnel de santé à l'issue de toute visite d'information et de prévention. »

L'article 11.8 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.8 ainsi rédigé :

« Article 11.8

Visite d'information et de prévention périodique

Conformément au code du travail et à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranche relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le centre médical de la bourse, tout salarié doit bénéficier, selon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une visite individuelle d'information et de prévention périodique.

Les salariés dont l'âge, l'état de santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il peut s'agir notamment des travailleurs de nuit et des salariés handicapés. »

L'article 11.9 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.9 ainsi rédigé :

« Article 11.9

Visite de reprise

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise. »

L'article 17.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 17.2 ainsi rédigé :

« Article 17.2

Négociations annuelles d'entreprise

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés et où sont présents un ou des délégués syndicaux sont soumises à une obligation périodique de négocier sur certains thèmes dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
À L'AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2017 (ART. VIII.11 DES CLAUSES COMMUNES)
RELATIF AU FORFAIT JOURS

NOR : ASET1950385M

IDCC : 3090

Entre :

SNES ;

PRODISS ;

SMA ;

FSICPA ;

Scènes,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont modifié les dispositions relatives au forfait jours de la convention collective nationale des entreprises du spectacle vivant privé (articles VIII.11 des clauses communes et III.3 du III de l'annexe 2). Cet avenant est actuellement en cours d'extension (avis relatif à l'extension publié au *Journal officiel* du 25 janvier 2018).

Le présent sous-avenant a pour objet de préciser l'impact d'une absence, d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année sur la rémunération des salariés.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Le paragraphe intitulé « Nombre de jours travaillés » de l'article 1^{er} de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé *pro rata temporis* en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2^e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence. »

Article 2

Le paragraphe intitulé « Rémunération » de l'article 1^{er} de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués. »

Article 3

Le présent sous-avenant est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il modifie, pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail. En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T4

Convention collective nationale
IDCC : 3212. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950076M
IDCC : 3212

Entre :
FNTP ;
CNATP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
BTP CFE-CGC ;
FG FO construction,

D'autre part,

Réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2019, les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

(En euros.)

A1	28 880
A2	31 411
B	33 120
B1	35 797
B2	38 185
B3	39 758
B4	42 831

C1	44 623
C2	52 007

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

A1	33 212
A2	36 122
B	38 088
B1	41 167
B2	43 913
B3	45 721
B4	49 255
C1	51 316
C2	59 808

Article 3

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés cadres des entreprises de travaux publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950195M
IDCC : 1702

Entre :
FRTTP Pays de la Loire ;
CNATP,

D'une part, et
CFDT ;
CFTC ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (Année 2019) (base 35 heures)
I	1	100	19 667
	2	110	19 830

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (Année 2019) (base 35 heures)
II	1	125	20 679
	2	140	23 055
III	1	150	24 764
	2	165	26 827
IV		180	29 258

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950196M
IDCC : 2614

Entre :
FRTF Pays Loire ;
CNATP,

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

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels, fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (Année 2019) (base 35 heures)
A	19 665

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (Année 2019) (base 35 heures)
B	20 389
C	22 090
D	24 467
F	26 805
G	29 789
H	33 314
I	35 845

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES (Année 2019) (base 35 heures)
F	34 257
G	38 311
H	41 222

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950197M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTP Pays de la Loire ;
CNATP,

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

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Pays de la Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Indemnité de repas : 12 €.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1	1,57	2,71
2	2,94	6,04
3	4,37	10,11
4	5,81	13,87
5	7,23	17,75

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190120-000319

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
