

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/20 DU 1^{ER} JUIN 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° 20.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/20

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé	5
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel.....	7
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité	9
Alimentaire (industries) : accord n° 111 du 6 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2019	11
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019.....	14
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 22 février 2019 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé (Occitanie)	21
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 22 février 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2019 (Occitanie)	23
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 26 du 7 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNIC.....	26
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 27 du 7 mars 2019 relatif au régime des frais de soins de santé	36
Carrières et matériaux (industries [Auvergne-Rhône-Alpes, ouvriers et ETAM]) : accord du 29 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2019 (Auvergne-Rhône-Alpes) .	43
Cartonnage (industries) : accord du 17 avril 2019 relatif à la révision de la convention collective.....	47
Cartonnage (industries) : accord-type du 17 avril 2019 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins 50 salariés	107
Cartonnage (industries) : avenant n° 3 du 17 avril 2019 modifiant l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance.....	123
Cartonnage (industries) : avenant n° 157 du 17 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2019.....	125

Chaînes thématiques : avenant n° 1 du 25 janvier 2019 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	128
Charcutières (industries) : avenant du 6 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2019	132
Habitat social (organisations professionnelles) : dénonciation par lettre du 16 janvier 2019 de la convention collective, des différents accords, avenants et annexes	135
Hospitalisation privée : avenant du 4 février 2019 à l'avenant du 10 décembre 2002 relatif à l'annexe de la convention	136
Librairie : accord du 12 février 2019 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté..	138
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 26 février 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes à compter du 1 ^{er} avril 2019	141
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 26 février 2019 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis pour l'année 2019	144
Métallurgie (Vimeu) : accord du 8 mars 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2019	147
Métallurgie (Vimeu) : accord du 8 mars 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} mai 2019	150
Opérateur de compétences (AFDAS) : accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS).....	155
Opérateur de compétences (ATLAS) : accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	176
Opérateur de compétences (construction) : accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (construction)	197
Opérateur de compétences (OCAPIAT) : accord professionnel du 18 décembre 2019 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	210
Opérateur de compétences (2I) : accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	231
Opérateur de compétences (forte intensité de main-d'œuvre) : accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO (forte intensité de main-d'œuvre)	255
Opérateur de compétences (commerce) : accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	275
Produit du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 67 du 18 janvier 2019 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2019	284
Promotion immobilière : avenant n° 42 du 18 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019	288
Récupération (industries et commerce) : avenant du 20 février 2019 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance complémentaire	290
Services à la personne (entreprises) : avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	295
Services à la personne (entreprises) : avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique.....	297

Services de santé au travail (interentreprises) : accord du 20 février 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1^{er} janvier 2019	299
Services de santé au travail (interentreprises) : avenant du 20 février 2019 relatif à l'indemnisation des frais de déplacements et de repas au 1^{er} janvier 2019.....	302
Télécommunications : accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	304
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au fonds professionnel pour l'emploi.....	307
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 92 du 12 mars 2019 relatif au salaire minimum conventionnel au 1^{er} mars 2019.....	311

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

AVENANT N° 23 DU 5 AVRIL 2018
À L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1950569M
IDCC : 2706

Entre :

IFPPC ;

ASPAJ,

D'une part, et

FS CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé a pour objet d'intégrer une mention en ce qui concerne la cotisation versée par les anciens salariés et bénéficiaires en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article I.6 « Cotisation », la disposition suivante :

« La cotisation "Frais de santé" pour les anciens salariés et bénéficiaires du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article I.5 *d* « Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 », est identique à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les trois premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article I.5 *b*, ou à l'issue d'une durée de 1 an à compter du jour du décès de l'assuré prévue à l'article I.5 *c*. »

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – **PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 24 DU 25 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

NOR : ASET1950570M
IDCC : 2706

Entre :

IFPPC ;

ASPAJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017 ayant supprimé les dispositions relatives à l'ordre public conventionnel en modifiant l'articulation entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords de branche.

L'avenant signé (n° 18) au niveau de la branche AJMJ en date du 1^{er} juin 2017 est susceptible de ne pas être étendu, car ce dernier contreviendrait aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

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

Article 1^{er}

En application de l'article 16 I de l'ordonnance n° 2017-1385, les organisations signataires décident que l'avenant du 1^{er} juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel régissant les relations entre les salariés et les entreprises soumises à convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires et conclu sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance précitée continue de produire effet tel que prévu dans sa rédaction initiale.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que l'accord répondant à la demande strictement encadrée par les textes de confirmation d'un accord précédent, n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code.

En effet, cet accord est limité au champ de la confirmation et ne peut moduler les effets de l'accord précédent.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt. – Entrée en vigueur

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

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

AVENANT N° 25 DU 25 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AUX GARANTIES LIÉES AU DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1950571M
IDCC : 2706

Entre :

IFPPC ;

ASPAJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des recours judiciaires portant sur le financement de la solidarité, un jugement du 20 février 2018 a remis en question en l'absence de disposition législative, la mutualisation du financement et la gestion de certaines prestations et, notamment, leur financement par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme recommandé, ou un prélèvement équivalent à cette somme exigible des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé.

Cependant, depuis la signature de l'accord et son extension par le ministère, le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale donne un socle législatif à cette mutualisation. C'est pourquoi les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux décident que l'ensemble des garanties liées au degré élevé de solidarité sera géré de façon mutualisée pour toutes les entreprises de la branche. De ce fait, l'article 1.13 de la convention collective s'applique pleinement.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt. – Entrée en vigueur

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

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

ACCORD N° 111 DU 6 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019
NOR : ASET1950588M
IDCC : 1396

Entre :

ADEPALE,

D'une part, et

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1^{er} mars 2019

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	COEF.	TAUX	MENSUEL (151,67 heures)
I	120	10,04	1 522,77
	125	10,09	1 530,35
	135	10,14	1 537,93
II	145	10,19	1 545,52
	155	10,34	1 568,27
	165	10,48	1 589,50
III	175	10,66	1 616,80
	185	10,91	1 654,72
	195	11,22	1 701,74
IV	205	11,53	1 748,76
	215	11,83	1 794,26
	225	12,28	1 862,51

	COEF.	TAUX	MENSUEL (151,67 heures)
V	235	12,80	1 941,38
	245	13,32	2 020,24
	255	13,88	2 105,18
VI	265	14,46	2 193,15
	275	15,03	2 279,60
	285	15,60	2 366,05
	295	16,16	2 450,99
VII	305	16,66	2 526,82
	315	17,18	2 605,69
	325	17,70	2 684,56
	335	18,20	2 760,39
	345	18,71	2 837,75

1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	34 103,51
	355	34 455,88
	365	35 397,08
	375	36 393,64
	385	37 390,20
	395	38 349,89
IX	405	39 309,58
	415	40 287,76
	425	41 302,69
	435	42 262,38
	445	43 222,07
	455	44 237,13
	465	45 178,32
	475	46 156,51
	485	47 134,57
	495	48 112,76
	505	48 814,00
	515	49 773,69
	525	50 751,88
	535	51 729,94

IX	545	52 671,13
	555	53 667,69
	565	54 627,38
	575	55 623,94
	585	56 583,63
	595	57 543,32
X	605	58 539,88
	615	59 481,08
	625	60 459,26
	635	61 437,33
	645	62 397,02
	655	63 393,58
	665	64 334,89
	675	65 294,46
	685	66 328,01
	695	67 269,21
	700	67 988,94

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un avenant n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes. Les parties au présent avenant sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet avenant, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail » et pour laquelle une étude est actuellement en cours.

3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950585M
IDCC : 1285

Entre :

FSICPA ;

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Il fait suite à l'échec des négociations salariales qui se sont tenues en 2018, et de la nécessité de prendre plus particulièrement en compte la situation des salariés des premiers niveaux de classifications.

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1 %, selon la grille des minima ci-après :

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (Stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	1 920,15
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (Stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	2 026,83
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (Stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	2 240,17
ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS
CDD < 1 mois, service répétition (Stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	53,47
ARTISTES DRAMATIQUES	REPRÉSENTATIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (Stagiaires 1 ^{re} année – 30 %/2 ^e année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois ;	139,74
– si plus de 2 cachets dans le mois.	121,60

Article 2.1.2

Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
– tuteur	3 005,85
– soliste	3 117,18
– chef de pupitre	3 328,72
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Rémunération au cachet Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au <i>pro rata temporis</i> Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	102,87

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	
Rémunération mensualisée – CDI, minimum brut mensuel – CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel – CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 577,48 2 680,45 2 835,44
Rémunération au cachet Répétitions : – journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà) – garantie journalière si service totalement isolé Représentations : – cas général – 7 représentations ou plus par 15 jours Répétitions et représentations : – journée avec un service de répétition et un service de représentation	145,27 102,87 145,27 127,84 222,50

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Rémunération mensualisée – CDI, minimum brut mensuel – CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel – CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 577,48 2 680,45 2 835,44
Rémunération au cachet Répétitions : – journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets) – garantie journalière si service isolé Représentations : – cas général – 7 représentations ou plus par 15 jours Salles musiques actuelles < 300 places	102,97 77,23 145,27 127,84 102,87

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles	
Première partie	102,87
Plateau découverte	102,87

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée	
– CDI, minimum brut mensuel	2 577,59
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 680,45
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 835,44
Rémunération au cachet	
– répétitions, un service de 3 heures	102,87
– représentation	102,87

Article 2.1.3

Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

ARTISTE DE CHŒUR	
Rémunération mensualisée	
CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	
– de la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1 920,15
– de la 4 ^e à la 6 ^e année	1 968,15
– de la 7 ^e à la 9 ^e année	2 037,04
– de la 10 ^e à la 12 ^e année	2 108,34
– de la 13 ^e à la 15 ^e année	2 182,13
– de la 16 ^e à la 18 ^e année	2 247,60
– à partir de la 19 ^e année	3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois	1 920,15
CDD U > 1 mois	2 034,01
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
– journée de 2 services	124,64
– garantie journalière si service totalement isolé	93,49
Représentations :	
– cas général	124,64
– période continue > à 1 semaine	90,75

ARTISTE DE CHŒUR	
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	201,87
– prime de feux visée à l'article XVI.5	57,64

(En euros.)

ARTISTE LYRIQUE SOLISTE	
Rémunération mensualisée	
– CDI, minimum brut mensuel	2 368,28
– CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 368,28
– CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 604,57
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
– journée de 2 services	145,27
– garantie journalière si service totalement isolé	102,87
Représentations :	
– cas général	145,27
– période continue > à 1 semaine	127,84
Répétitions et représentations :	
– journée avec un service répétition et un service représentation	222,50

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés, de la façon suivante par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 1^{er} juillet 2017 ⁽¹⁾ :

– groupe 9 : revalorisation de 1,5 % du 1^{er} échelon du groupe 9 revalorisé au niveau du Smic au 1^{er} janvier 2019 et application de la progression des coefficients (prévus à l'article X.4 de la convention collective) pour les échelons suivants ;

– groupe 8 à 5 : revalorisation de 1,5 % des échelons 1 à 12 ;

– groupe 4 à 1 : revalorisation de 0,5 % des échelons 1 à 12.

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

(Voir tableau page suivante.)

(1) Accord étendu par arrêté du 6 décembre 2017.

Grille des minima

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 255,76	3 353,43	3 451,10	3 548,77	3 646,45	3 744,12	3 841,79	3 939,46	4 037,14	4 134,81	4 232,48	4 330,15
2	2 509,71	2 585,00	2 660,30	2 735,59	2 810,88	2 886,17	2 961,46	3 036,75	3 112,04	3 187,33	3 262,63	3 337,92
3	2 301,41	2 370,45	2 439,50	2 508,54	2 577,58	2 646,62	2 715,66	2 784,71	2 853,75	2 922,79	2 991,83	3 060,88
4	2 107,36	2 170,58	2 233,80	2 297,02	2 360,24	2 423,46	2 486,68	2 549,90	2 613,13	2 676,35	2 739,57	2 802,79
5	1 771,02	1 824,15	1 877,28	1 930,41	1 983,54	2 036,67	2 089,30	2 142,93	2 196,07	2 249,20	2 302,33	2 355,46
6	1 652,93	1 702,52	1 752,11	1 801,69	1 851,28	1 900,87	1 950,46	2 000,04	2 049,63	2 099,22	2 148,81	2 198,40
7	1 594,79	1 642,64	1 690,48	1 738,33	1 786,17	1 834,01	1 881,85	1 929,70	1 977,54	2 025,39	2 073,23	2 121,08
8	1 558,26	1 605,00	1 651,75	1 698,50	1 745,25	1 791,99	1 838,74	1 885,49	1 932,24	1 978,98	2 025,73	2 072,48
9	1 544,04	1 590,36	1 636,68	1 683,00	1 729,32	1 775,64	1 821,97	1 868,29	1 914,61	1 960,93	2 007,25	2 053,57

Article 3

Revalorisation de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 105 €, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 18,80 € ;
- chambre et petit déjeuner : 67,40 €.

Lorsque aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,60 €.

Article 4

Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les différentes indemnités et primes en vigueur comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	105,00 ventilés comme suit : – 18,80 chaque repas principal – 67,40 chambre et petit déjeuner – 6,60 le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,15
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,50
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,54
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,51

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable aux membres adhérents des organisations signataires à compter du 1^{er} février 2019.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(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 22 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
(OCCITANIE)
NOR : ASET1950581M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP Sud-Ouest ;
FFB Occitanie ;
CAPEB Occitanie,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
UNSA ;
BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Occitanie 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 du 8 octobre 1990 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 conventions collectives nationales précitées, révisées le 7 mars 2018 (IDCC 1596 et 1597), intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Occitanie, 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 Occitanie 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.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Occitanie, se sont de nouveau réunies pour négocier les montants de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région, conformément à l'article I-5 des conventions collectives mentionnées ci-dessus et à l'accord BTP du 13 juillet 2004 précité.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces montants et modalités de versement de l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie. Les avenants devront aboutir à une convergence fixée par accord du 2 février 2017 au 1^{er} janvier 2023.

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convergence des indemnités versées aux maîtres d'apprentissage confirmés du bâtiment, de fixer pour 2019, par accord du 22 février 2019, l'indemnité à 260 €, à compter du 1^{er} avril 2019, pour les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Dans le cadre de la convergence des indemnités versées aux maîtres d'apprentissage confirmés du bâtiment, de fixer pour 2019, par accord du 22 février 2019, l'indemnité à 300 €, à compter du 1^{er} avril 2019, pour les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Toulouse, le 22 février 2019.

(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 22 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} AVRIL 2019
(OCCITANIE)
NOR : ASET1950575M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP Sud-Ouest ;
FFB Occitanie ;
CAPEB Occitanie,

D'une part, et
CFDT ;
FO ;
UNSA ;
BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Occitanie 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 du 8 octobre 1990 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 précitées, révisées le 7 mars 2018 (IDCC 1596 et 1597), intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

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

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de transcrire ces barèmes d'indemnités de petits déplacements dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie. Les avenants devront aboutir à une convergence fixée par accord du 2 février 2017 au 1^{er} janvier 2023.

Article 1^{er}

Par accord en date du 22 février 2019, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable au 1^{er} avril 2019, comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales, pour les entreprises, le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

Indemnités de transport, de trajet et de repas

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	1,63	2,15	10,10
1B	1,70	2,43	
2	3,21	4,82	
3	4,30	7,43	
4	5,63	10,19	
5	6,99	12,95	

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne, pour les entreprises, le barème des IPD des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Indemnités de transport, de trajet et de repas

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	1,27	1,70	10,25
1B	1,91	2,90	
2	4,06	5,84	
3	5,17	8,71	
4	6,86	11,55	
5	8,72	14,64	

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Toulouse, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

AVENANT N° 26 DU 7 MARS 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNIC

NOR : ASET1950597M
IDCC : 1747

Entre :

FEB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche de la boulangerie-pâtisserie industrielle ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Il est ici affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1, 1° et 2°, du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale dans l'édition de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord modifie et remplace, à compter de sa date d'effet, les dispositions définies par la convention collective nationale sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Étant donné la nature du présent accord, il est applicable à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

CHAPITRE I^{ER}

OBJET

Article unique

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie du 13 juillet 1993.

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

CHAPITRE II

RÔLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION DE LA BRANCHE

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1, alinéa 2, du code du travail, la branche a pour missions, d'une part, 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 et, d'autre part, de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2.1

Rôle de la CPPNIC en tant que commission de négociations de la branche

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

- 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.

Dans les matières énumérées du 1° au 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L. 1224-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

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

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

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

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les autres matières, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche sont applicables aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Attention particulière : pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche doit, sauf justifications, comporter pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, à savoir des stipulations, sous forme d'accord type, prévoyant les différents choix laissés à l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Article 2.2

Autres missions de la CPPNIC de la branche

La CPPNIC de la branche remplit aussi les missions d'intérêt général ci-après :

A. – La commission représente la branche de la boulangerie-pâtisserie industrielle, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les 2 ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le président relèvera du collège patronal et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. – Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

C. – La commission établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus, notamment dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqués ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 2.3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

D. – La commission peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

E. – Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 2.3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise définie ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 2.2, titre C, devront être adressés par les employeurs, par voie postale, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche à la FEB, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@febpf.fr ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;
- la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Article 2.4

Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions de la convention collective en place, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche est composée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la branche de la boulangerie-pâtisserie industrielle et d'autant de représentants pour chaque organisation patronale représentative.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

Article 2.5

Autorisation d'absence des salariés

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer leur employeur dès réception de la convocation. Ils seront rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Article 2.6

Réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche est réunie, sur convocation, au moins quatre fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique ou papier, voire les deux, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion de prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

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

Article 2.7

Saisine de la CPPNIC dans le cadre de sa mission d'interprétation ou conciliation par un salarié ou un employeur de la branche

Toutefois, la CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation ou de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif.

Dans ce cas, elle est composée de 2 délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Les représentants ne pourront pas être partie prenante.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la FEB. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage. Les représentants ne pourront pas être parties prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne disposent d'aucune force contraignante.

CHAPITRE III

COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

Article 3.1

Définition

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions paritaires techniques créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit des commissions suivantes :

1. Commission de conciliation ;
2. Commission d'interprétation ;
3. Comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé ;
4. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 3.2

Composition des commissions techniques paritaires

Une commission technique paritaire comprend 2 collèges dont le nombre total de voix est identique.

Pour le collège salarié, il est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, selon les conditions fixées par le code du travail. Un troisième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais.

Le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le code du travail.

Article 3.3

Modalités de fonctionnement

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création d'une commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par la convention collective nationale.

Secrétariat, tâches administratives

Le secrétariat, les tâches administratives et la rédaction de procès-verbaux le cas échéant des commissions techniques paritaires sont assurés par la branche.

Article 3.4

Modalités de prise de décision de la commission d'interprétation et de conciliation

Délibérations de la commission d'interprétation

Pour rappel, quand la commission siège en commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne rendre qu'un avis, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Aussi, l'article L. 2232-9 du code du travail dispose que la CPPNI « peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ».

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte ;
- lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition qu'il soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective.

Délibération de la commission de conciliation

S'agissant des délibérations de la commission de conciliation, chaque collège dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collège.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Article 3.5

Transmission des décisions

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

CHAPITRE IV

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il est instauré, conformément aux dispositions de l'article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 4.1

Composition de la CPNEFP

La commission est composée d'un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 4.2

Missions de la CPNEFP

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;

- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Article 4.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au chapitre V du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

CHAPITRE V

REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES

Article unique

Prise en charge

Les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ainsi qu'au sein des commissions techniques paritaires, sont pris en charge par la branche de la boulangerie-pâtisserie industrielle dans les conditions suivantes.

Les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2^e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire. Par ailleurs, si les réunions paritaires sont organisées sur 2 jours consécutifs, une nuit d'hôtel sera prise en charge par les organisations patronales à hauteur de 29 × montant du minimum garanti de l'année en cours en euros TTC. En cas de réunion paritaire organisée le matin, une chambre d'hôtel sera prise pour la nuitée de la veille en charge dans les mêmes conditions.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils seront alors rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

CHAPITRE VI
MOYENS MATÉRIELS CONCERNANT LES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION ET AUTRES RÉUNIONS PARITAIRES

Article unique

Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique, par courrier postal, voire les deux selon le choix.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents sus-visés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la FEB. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion d'une commission *ad hoc*.

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1

Durée du présent accord. – Révision et dénonciation

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

Article 7.2

Extension et formalités. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet

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

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions de l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la commission paritaire de branche.

Les diverses commissions techniques précitées seront maintenues dans leur intégralité et adaptées si nécessaire.

Fait à Paris, le 7 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

AVENANT N° 27 DU 7 MARS 2019
RELATIF AU RÉGIME DES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1950598M

IDCC : 1747

Entre :

FEB ;

GITE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

À compter du 1^{er} avril 2019, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie ont souhaité faire évoluer les garanties de frais de soins de santé définies par l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011. Les évolutions mises en œuvre respectent les exigences légales d'un contrat solidaire et responsable.

Étant donné la nature du présent accord, il est applicable à l'ensemble des entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 2

Modification

L'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est modifié selon les modalités décrites par le présent avenant.

« 128.1. Garanties

À compter de la date d'effet du présent avenant le tableau des garanties du régime conventionnel figurant à l'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est le suivant :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR Médecins adhérents DPTM	
Actes d'anesthésie (ADA)	200 % de la BR Médecins non adhérents DPTM	
Autres honoraires		
Chambre particulière	28,00 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35,00 € par jour	
Transport remboursé sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux remboursés sécurité sociale		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR (adhérents au DPTM) 100 % de la BR (non adhérents au DPTM)	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR (adhérents au DPTM) 100 % de la BR (non adhérents au DPTM)	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % de la BR (adhérents au DPTM)	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR (non adhérents au DPTM)	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % de la BR (adhérents au DPTM)	
Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR (non adhérents au DPTM)	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale		
Chirurgie réfractive des yeux (myopie, presbytie, astigmatisme et hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS par œil	
Pharmacie remboursée sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale		
Contraceptifs (pilules et patchs) non remboursés par la sécurité sociale et patchs antitabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS	
Dentaire		
Consultation de dépistage gratuite en 2019	100 % de la BR	
Soins dentaires (à l'exception des Inlay simple, Onlay)		
Inlay simple, Onlay	100 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	200 % de la BR	
Inlay-core	200 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	110 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	180 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	110 % de la BR	
Implants dentaires (4)	Crédit de 200 € par année civile	
Prothèses non dentaires (acceptées sécurité sociale)		
Prothèses auditives	100 % de la BR plus + crédit annuel par bénéficiaire de 1 000,00 €	
Orthopédie et autres prothèses		
<p>Optique : Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée où la période de renouvellement de l'équipement est réduite à 1 an pour les adultes*),</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>		
Monture	100 % de la BR plus 2,5 % du PMSS par bénéficiaire	
Verres		
100 % de la BR plus montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre (4)		
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)		
Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS		
Cure thermique (acceptée sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	100,00 €	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	35,00 € par acte, limité à 4 actes par année civile.	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 (3)	100 % de la BR	

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

DPTM (dispositif de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ;
- OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) Liste des actes de préventions :

a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ;

b) Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum ;

c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ;

d) Dépistage de l'hépatite B ;

e) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- (i) Audiométrie tonale ou vocale ;
- (ii) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
- (iii) Audiométrie vocale dans le bruit ;
- (iv) Audiométrie tonale et vocale ;
- (v) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;

f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ;

g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- (i) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- (ii) Coqueluche : avant 14 ans ;
- (iii) Hépatite B : avant 14 ans ;
- (iv) BCG : avant 6 ans ;
- (v) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- (vi) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
- (vii) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

(4) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

(5) Grille optique. »

ADULTE (> OU = 18 ANS) CODE LPP	UNIFOCAUX/MULTI-FOCAUX	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT EN € PAR VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	2,5 % du PMSS
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	2,5 % du PMSS
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	2,5 % du PMSS
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	2,5 % du PMSS
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	de - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	2,5 % du PMSS

ENFANT (<18 ANS) CODE LPP	UNIFOCAUX/MULTI- FOCAUX	AVEC/SANS CYLINDRE	SPHÈRE	MONTANT EN € PAR VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2,5 % du PMSS
2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	2,5 % du PMSS
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	2,5 % du PMSS
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	2,5 % du PMSS
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	2,5 % du PMSS
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté		Sphérique	de - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	2,5 % du PMSS
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	2,5 % du PMSS
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	2,5 % du PMSS
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté		Sphérique	de - 4 à + 4	2,5 % du PMSS
			< à - 4 ou > à + 4	2,5 % du PMSS

Article 3

Entrée en vigueur, durée et révision

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4

Dépôt, publicité et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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

Fait à Paris, le 7 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1950594M
IDCC : 87,135

Entre :

UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	% D'AUGMENTATION	VALEUR MENSUELLE
1	1	1,8 %	1 551
	2	1,8 %	1 565
2	1	1,8 %	1 569
	2	1,8 %	1 588
	3	1,8 %	1 634
3	1	1,8 %	1 643
	2	1,8 %	1 671
	3	1,8 %	1 719
4	1	1,8 %	1 729
	2	1,8 %	1 757
	3	1,8 %	1 819
5	1	1,8 %	1 824
	2	1,8 %	1 882
	3	1,8 %	2 013
6	1	1,8 %	2 048
	2	1,8 %	2 126
	3	1,8 %	2 296
7	1	1,8 %	2 342
	2	1,8 %	2 484
	3	1,8 %	2 708

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataires du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

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

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

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Vénissieux, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

ACCORD DU 17 AVRIL 2019
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950565M
IDCC : 489

Entre :

CAP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'accord de méthode conclu le 28 février 2017, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de procéder à la réécriture de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969.

Cette réécriture concerne l'ensemble des textes conventionnels applicables à la branche et a eu pour but :

- de maintenir leur équilibre général ;
- de réécrire ses dispositions en supprimant celles devenues obsolètes, en actualisant d'autres dispositions compte tenu des évolutions intervenues, tant législatives que jurisprudentielles ;
- de répondre aux attentes des entreprises et salariés de la branche, en tenant compte de la dimension des entreprises ;
- de maintenir certains accords spécifiques.

Article 1^{er}

Objet

Le texte de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 est remplacé par les dispositions qui figurent en annexe au présent accord.

Restent annexés à la présente convention collective :

- l’avenant n° 115 du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire qui autorisait le maintien d’une répartition des cotisations ARRCO à parts égales ;
- les dispositions prises pour la classification des salariés (l’accord du 30 novembre 1992 et l’avenant n° 147 qui la modifie) ;
- les dispositions applicables en matière de prévoyance (avenant n° 130 du 28 juin 2004, modifié par l’avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l’avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l’avenant n° 3 du 17 avril 2019) ;
- les dispositions applicables en matière de frais de santé (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l’avenant n° 1 du 15 novembre 2017) ;
- les derniers avenants en vigueur portant sur les salaires minima professionnels ;
- les dispositions applicables en matière de formation professionnelle (l’ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l’intersecteur papiers-cartons) ;
- les dispositions applicables en matière de santé et sécurité (l’ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l’intersecteur papiers-cartons).

L’accord national interprofessionnel du 10 février 1969, portant sur la sécurité de l’emploi, modifié en dernier lieu par accord du 9 décembre 1994.

Article 2

Substitution

À compter de son entrée en vigueur, la nouvelle convention collective se substitue de plein droit aux avenants :

- n° 125 (durée du travail) ;
- n° 127 (travail de nuit) ;
- n° 128 et son avenant n° 1 (lié à une première réécriture de la convention) ;
- n° 133 (adaptation de dispositions conventionnelles) ;
- n° 134 (contingent d’heures supplémentaires) ;
- n° 137 (période d’essai) ;
- n° 141 (relatif au champ d’application et son avenant n° 1) ;
- n° 142 (indemnités de rupture du contrat) ;
- n° 143 (modification du contrat de travail-garanties en cas de déclassement pour inaptitude) ;
- n° 144 (indemnités de mise à la retraite) ;
- n° 149 (enfant malade).

Article 3

Dispositions devenues sans objet

Les parties au présent accord constatent que les accords suivants, sont, au jour de la signature du présent accord, désormais sans objet :

- n° 140 (commission de validation des accords) ;
- n° 146 (barème apprentis) ;
- l’accord du 28 février 2017 relatif à l’indemnisation du chômage partiel.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les modalités prévues par la loi.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Article 5

Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures)

ANNEXE

TITRE I^{ER}

GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE I^{ER}

CLAUSES STATUTAIRES

Article 1^{er}

Preamble

Cartonnage et articles de papeterie (ex-fédération française du cartonnage et des articles de papeterie) et les organisations syndicales signataires, dans l'intention d'établir des rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et ainsi d'harmoniser les règles générales du travail dans les entreprises de la branche, arrêtent la convention ci-après qu'ils s'engagent à faire respecter par leurs adhérents.

Les dispositions de la présente convention collective sont le fruit d'accords historiques entre les partenaires sociaux de la branche qui sont attachés à leur application.

Article 2

Champ d'application

La présente convention conclue en application du livre II, partie II, du code du travail est applicable à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Elle ne fait pas obstacle aux droits spécifiques de certaines régions administratives et/ou aux usages locaux.

Elle règle les conditions générales des rapports entre employeurs et salariés, exerçant leur activité dans les entreprises de fabrication de cartonnages et des fabriques d'articles de papeterie entrant dans son champ d'application.

La convention collective est applicable au personnel qui travaille non seulement dans les usines proprement dites, mais également dans les sièges sociaux, administratifs ou commerciaux, dépôts et autres établissements dépendant des entreprises concernées.

Cette convention s'applique aux salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la nomenclature d'activité français (NAF rev.2) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 et qui est la suivante :

17.21A. – Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé.

17.21B. – Fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants), cartonnages de bureau ou de présentation, boîtes pâtisseries, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné).

17.22Z. – Fabrication de vaisselle en carton.

17.23Z. – Fabrication d'articles de papeterie :

– fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres ;

- fabrication d’articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comptables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l’information imprimée n’est pas la finalité principale ;
- fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d’articles de correspondance ;
- fabrication d’enveloppes et de pochettes postales.

58.19Z. – Édition de calendriers, d’éphémérides et d’articles millésimés (sauf calendriers d’art).

17.29Z :

Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton ;

Fabrication d’articles moulés ou pressés en pâte à papier.

18.12Z :

Fabrication et cartonnage pour la photo et l’échantillonnage ;

Fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement ;

Fabrication d’agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;

Façonnés comptables et de bureau divers.

22.29B. – Fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques.

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d’articles de papeterie et de la plasturgie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l’entreprise de se déterminer comme suit :

- l’entreprise ou l’établissement continuera à appliquer la convention collective qu’elle ou il appliquait à la date d’entrée en vigueur du protocole d’accord du 27 mars 1996 ;
- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l’application de l’une ou l’autre de ces deux conventions collectives.

Article 3

Durée de la convention collective

3.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Dénonciation

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l’une ou l’autre des parties signataires. Dans ce cas, elle restera en vigueur pendant la durée de 1 an courant à compter de l’expiration du délai de préavis, à moins qu’une nouvelle convention ait été conclue entre-temps.

Pour être valable, toute dénonciation doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec avis de réception et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.3. Révision

Une procédure de révision de la présente convention collective pourra être engagée dans les conditions prévues par l’article L. 2261-7 du code du travail.

La partie qui demande la révision doit accompagner sa lettre d’un nouveau projet d’accord sur les points sujets à révision, afin que les négociations puissent commencer dans les 15 jours au maximum suivant la réception de la lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu’à l’application de la convention révisée, signée à la suite de la demande de révision formulée par l’une des parties.

Article 4

Dépôt aux prud'hommes

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

Article 5

Adhésion à la convention

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention, avenants et annexes, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Affichages et communications

6.1. Convention collective

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, notamment au moment de l'embauche.

Le salarié doit pouvoir consulter un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Un avis doit être affiché sur le lieu de travail, indiquant l'existence de la convention et précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée.

Dans les entreprises qui en sont pourvues, l'employeur mettra à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention collective sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes et/ou le lien internet permettant de consulter ce texte avec accord des parties.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par tous moyens.

6.2. Règlement intérieur

Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus, un règlement intérieur répondant aux dispositions légales, ainsi que les notes de service et autres annexes s'y rapportant, doivent être affichés sur les panneaux réservés à cet effet.

Après consultation pour avis des représentants du personnel, le règlement fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;

- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

6.3. Autres affichages obligatoires

L'employeur est notamment tenu d'afficher, dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs :

- les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- les coordonnées des services de secours d'urgence ;
- les consignes en cas d'incendie ;
- les coordonnées de l'inspection du travail territorialement compétente ainsi que les noms et coordonnées de l'inspecteur du travail compétent ;
- l'horaire collectif, les heures et durées de repos ;
- les informations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE II

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

7.1. Rôle de la CPPNIC

La CPPNIC a vocation à :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale ; ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie de la durée du travail, du travail à temps partiel et intermittent et des congés, 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.

Ces accords, anonymisés, devront être transmis, par l'un quelconque des signataires, à la CPPNIC à l'une des adresses suivantes :

- en version informatique : cppni.cartonnage@cap-fede.fr ;
- en version papier : CAP, 4-6, rue de Borromée, 75015 Paris ;
- exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de conciliation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction ;
- planifier les négociations de la branche au cours de l'année.

La CPPNIC pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

7.2. Composition et indemnisation

Le nombre de salariés qui participent à une CPPNIC décidée entre organisations d'employeurs et de salariés est fixé par organisation syndicale représentative comme suit :

- 8 pour les commissions paritaires de négociation ;

– 4 pour les commissions paritaires de travail.

La participation de salariés à une CPPNIC ne peut entraîner une perte ou un gain de rémunération ni de repos. En conséquence le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires seront remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SPPIPC (section paritaire professionnelle de l'intersecteur papiers-cartons).

Les participants pourront, le cas échéant, demander une avance sur frais dans la limite du barème ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social géré par l'AGFPN, sur demande de prise en charge adressée par l'employeur.

Les salariés seront tenus de se mettre d'accord à l'avance avec un minimum de 5 jours ouvrés et au moins 48 heures en cas d'urgence avec leur employeur pour leur participation à ces commissions.

7.3. Protection

Les salariés ne pourront faire l'objet d'une sanction en raison de leur participation à la CPPNIC.

7.4. Saisine

7.4.1. Interprétation

CAP, saisi d'une demande sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une des organisations représentatives au sein de la branche, devra réunir la CPPNIC dans le délai maximum de 3 semaines.

7.4.2. Conciliation

Lorsque la CCPNIC est saisie d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties la saisissent conjointement, cette demande doit être adressée par lettre recommandée au siège de CAP.

Cette demande expose la nature du différend.

Les parties intéressées sont ensuite avisées de la date de convocation.

Les pièces nécessaires à la tenue de cette commission sont adressées aux parties avec la convocation, sauf en cas de force majeure.

Les modalités inhérentes aux réunions et décisions de la CPPNIC sont fixées dans un règlement intérieur.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{ER}

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ DANS L'ENTREPRISE

Article 8

Liberté syndicale

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

Les syndicats de salariés peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs n'ont pas le droit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Les membres du personnel ont l'obligation de respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté, pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat de salariés.

Il est rappelé que l'employeur n'a le droit :

- ni de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci ;
- ni d'employer un moyen de pression quelconque en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Les parties contractantes s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation politique ou syndicale, ou d'y exercer des fonctions ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou ethnique.

Elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

Le code du travail précise que toute mesure prise en contradiction avec ces dispositions est considérée comme nulle et donne lieu à des dommages et intérêts.

En cas de non-respect du droit à la liberté syndicale, le salarié intéressé ou son organisation syndicale, ou une organisation syndicale des employeurs signataires de la présente convention pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 7.

Article 9

Exercice du droit syndical (hors dispositions particulières concernant les représentants du personnel ainsi que les délégués et représentants syndicaux)

9.1. Congés syndicaux

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale (AG, congrès...), sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins 15 jours ou exceptionnellement 7 jours à l'avance.

Ces absences ne devront pas apporter de gêne importante à la marche de l'entreprise.

9.2. Réunions d'organismes professionnels ou de commissions paritaires prévues par voie réglementaire

Des autorisations d'absence seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires, dans les conditions prévues par les dispositions légales relatives au congé pour engagement associatif, politique ou militant, notamment en ce qui concerne les modalités d'une éventuelle prise en charge des rémunérations.

Une liste des organismes et des réunions concernées sera disponible auprès de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et consultable sur le site de CAP.

Ces autorisations d'absence devront être demandées au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas urgents justifiés.

9.3. Communication syndicale. – Panneaux d'affichage. – Outils numériques

En vue de faciliter aux organisations syndicales et institutions représentatives du personnel les communications qu'elles peuvent avoir à faire, des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes et en nombre suffisant seront apposés à l'intérieur de chaque entreprise, établissement et atelier, en particulier dans un lieu de passage accessible à l'ensemble du personnel.

Les communications émanant des organisations syndicales doivent se limiter aux informations dont le contenu est déterminé par l'article L. 2142-5 du code du travail.

L'affichage sera effectué simultanément avec la communication à la direction.

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.

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

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 10

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, d'une durée maximale de 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite fixée par l'article L. 2145-8 du code du travail.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à la demi-journée.

Ces formations sont dispensées par des organismes habilités.

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

Le salarié adresse à l'employeur, au plus tôt et au moins 21 jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, pour le calcul de l'intéressement et de la participation aux bénéfices de l'entreprise, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

CHAPITRE II

DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

Article 11

Liberté d'expression et d'opinion

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 12

Comité social et économique

Mise en place

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts déterminés dans les conditions fixées aux articles L. 2313-2 et suivants du code du travail.

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour 4 ans, sauf accord dérogatoire d'entreprise.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou, dans les entreprises de 50 à 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral ou un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2314-6 du code du travail en stipule autrement.

Attributions

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-5 et suivants du code du travail, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les

réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

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

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 312-59 et L. 312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L. 312-8 et suivants du code du travail, le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions des articles L. 2312-78 et suivants du code du travail, le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Financement

Œuvres sociales et culturelles (entreprises d'au moins 50 salariés)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

Elle ne peut être inférieure à 0,75 % des salaires bruts, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Fonctionnement (entreprises d'au moins 50 salariés)

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2 000 salariés.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le comité social et économique doit réaliser un arrêté annuel des comptes et établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Représentants de proximité

Dans les entreprises ayant des établissements distincts, conformément aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail, un accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Un crédit d'heures spécifique à l'exercice des missions des membres de la CSSCT pourra être négocié par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

À défaut d'accord, le temps passé en réunion de la CSSCT sera déduit du crédit d'heures des membres du comité social et économique.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10, livre I^{er}, titre III, chapitre IV du code du travail et des attributions consultatives du comité.

Article 13

Conseil d'entreprise

Conformément aux dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail, un accord collectif peut créer un conseil d'entreprise compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

TITRE III

CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14

Recrutement

Chaque recrutement devra faire l'objet de la déclaration préalable à l'embauche et d'un contrat de travail, stipulant notamment :

- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et le, ou le cas échéant, les lieux où il s'exercera ;
- les niveau, échelon et coefficient correspondant à l'emploi occupé et le statut conventionnel ;
- la rémunération et ses modalités, avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés ;
- la durée hebdomadaire de travail ;
- l'organisme d'affiliation de l'entreprise en matière de mutuelle-frais de santé et prévoyance.

Toute modification apportée à l'un des éléments ci-dessus doit faire l'objet d'une notification écrite.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise, ou le professionnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, effectuera une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette visite donnera lieu à la délivrance d'une attestation.

Article 15

Période d'essai

15.1. Durée de la période d'essai

1. Pour le personnel « ouvrier » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
2. Pour le personnel « employé » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
3. Pour le personnel « agent de maîtrise » : la période d'essai est fixée à 3 mois.

Cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois, par écrit, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum ;

4. Pour le personnel « cadre » : la période d'essai est fixée à :
 - 4 mois pour les coefficients 355 à 700 ;
 - pour les cadres « hors classification », la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers écrits.

Cette période pourra être renouvelée une fois, par écrit en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PÉRIODES D'ESSAI CONVENTIONNELLES		
Statut	Durée de la période d'essai	Renouvellement
Ouvrier	2 mois	Non
Employé	2 mois	Non
Agent de maîtrise	3 mois	1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
Cadre	Coefficients 355 à 700 : 4 mois	Coefficients 355 à 700 : 1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
	Hors classification : accord particulier	Hors classification : accord particulier

15.2. Rupture de la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures ;
- entre 1 mois et 2 mois de présence : 2 semaines ;
- entre 2 et 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 2 semaines ;
- après 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 1 mois.

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative du salarié, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- au-delà de 8 jours de présence : 48 heures.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté du fait de l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 16

Clause de non-concurrence

a) Tout salarié est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire au salarié, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

b) En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, pour une période d'une certaine durée qui, en principe, ne devra pas excéder 3 années à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, et sur un périmètre géographique donné, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit, de façon directe ou indirecte, et notamment dans le cadre du contrat de travail.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

c) Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir obligatoirement une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence.

À défaut de fixation dans les contrats individuels de la durée et de l'indemnisation inhérentes à la clause de non-concurrence, ce sont les dispositions ci-après qui devront s'appliquer :

- l'application de la clause de non-concurrence ne peut excéder 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- l'indemnisation correspondante sera au moins égale :
 - au tiers de la rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 1^{re} année de la période susvisée ;
 - à la moitié de cette même rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 2^e année de la période susvisée ;
 - aux 2/3 de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la 3^e année de la période susvisée.

La rémunération mensuelle à laquelle il est fait référence s'entend de la rémunération mensuelle du salarié au moment de son départ (primes et avantages en nature inclus), à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel, les éventuels éléments variables de salaire et qui seraient la contrepartie directe de l'activité du salarié étant pris en compte à hauteur de la moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail.

Enfin, l'employeur pourra, en cas de rupture du contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, se dégager du versement de l'indemnisation prévue ci-dessus, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit, sous la forme recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les 15 jours maximum suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas

d'inobservation du préavis, dans les 15 jours maximum qui suivent la rupture effective du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ à la retraite, mise à la retraite).

Sous réserve que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant écrit, la clause de non-concurrence pourra être levée par l'entreprise à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Article 17

Remplacement temporaire

Si un salarié est appelé à remplacer temporairement dans l'intégralité de ses fonctions un salarié d'une position ou d'un statut conventionnel supérieur au sien (cas de vacances, courte maladie, repos hebdomadaire, etc.), il pourra prétendre aux avantages accordés au salarié qu'il remplace au-delà d'une durée fixée selon le statut conventionnel à :

- pour le personnel « ouvrier » : dès le premier jour de remplacement ;
- pour le personnel « employé » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « agent de maîtrise » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « cadre » : au-delà de 1 mois continu de remplacement.

Au-delà de cette durée, le remplaçant percevra en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité lui assurant une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel du poste du salarié remplacé.

Les primes d'ancienneté ne sont pas comprises dans le calcul de la rémunération du remplaçant et celles du remplacé ne subissent aucune modification.

Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans que le salarié remplaçant puisse exciper d'un avantage acquis.

Le remplacement d'un salarié de statut conventionnel supérieur n'entraîne pas attribution de ce statut ni promotion.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer 1 an.

CHAPITRE II

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Modification du contrat de travail pour motif économique

18.1. Mise en œuvre

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire.

Si pour des raisons tenant à l'organisation technique ou à la situation économique de l'entreprise l'employeur est conduit à proposer au salarié une modification de son contrat de travail représentant une rétrogradation de poste ou une diminution de sa rémunération, le salarié devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours (15 jours en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire) à compter de la réception du courrier recommandé proposant la modification.

À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification de contrat devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle, du coefficient hiérarchique (niveau, échelon), du salaire brut et de l'horaire appliqué.

Au cas où le salarié refuserait cette modification, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, l'employeur assurera au salarié déclassé subissant une baisse de salaire le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration de la période de maintien de salaire susmentionnée et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %.

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

18.2. Droit de préférence

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié qui aura accepté une diminution de sa situation bénéficiera d'un droit de préférence en cas :

- de rétablissement du poste qu'il occupait ;
- de vacance de poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle.

TITRE IV

TEMPS DE TRAVAIL, SALAIRE ET AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES

CHAPITRE I^{ER}

TEMPS DE TRAVAIL. – DISPOSITIONS COMMUNES

Article 19

Durée du travail

Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront préciser les conditions d'application des dispositions suivantes :

19.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

19.2. Temps de repas

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

19.3. Habillage. – Déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

19.4. Déplacement professionnel

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

19.5. Pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

19.6. Durée légale du travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures, incluant la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

19.7. Durées maximales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 30.3) ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

19.8. Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf pour les équipes de suppléance et dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles pour les autres salariés.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront accolés au dimanche.

Il pourra être dérogé à ces dispositions par accord d'entreprise ou d'établissement, ou dans les cas prévus par l'article R. 3132-5 du code du travail (foires, salons, séminaires...), sous réserve de respecter les 24 heures de repos consécutives au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par la loi.

19.9. Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans pouvoir être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié) ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

Article 20

Astreintes

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Sauf accord d'entreprise spécifique sur ce point, 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.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant la contrepartie de l'astreinte, il sera attribué au salarié concerné une prime dite « d'astreinte » d'un montant égal à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180 par période de 24 heures d'astreinte.

À défaut de dispositions spécifiques d'accord d'entreprise, les modalités d'organisation et d'information concernant le recours aux astreintes seront celles déterminées par la loi.

Article 21

Heures supplémentaires

Conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail, les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du temps de travail effectif dans le cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail, hors dispositifs spécifiques d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation...).

21.1. Paiement

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accompli au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis des représentants du personnel, s'ils existent.

21.2. Repos compensateur

21.2.1. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que les représentants du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent (paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article L. 3121-30 du code du travail telles que définies en article 21.2.2 se cumulent avec les repos de remplacement.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

21.2.2. Contreparties obligatoires en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées dans l'année au-delà du contingent fixé en article 21.3 ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

21.2.3. Modalités de prise du repos (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire sous forme de repos)

Le droit au repos est réputé ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou accord individuel, la contrepartie en repos est prise à la convenance du salarié dans les conditions suivantes :

- en dehors de la période du 1^{er} juillet au 31 août ;
- par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximal de 3 mois suivant l'ouverture des droits.

Le salarié adresse sa demande, précisant les dates et durée du repos, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la réception de la demande pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximal de 1 an.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

21.3. Contingent annuel d'heures supplémentaires

21.3.1. Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 160 heures auquel pourra s'ajouter un second contingent annuel de 40 heures après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 90 heures auquel pourra s'ajouter un second contingent annuel de 40 heures après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Ce contingent sera porté à 130 heures si l'amplitude de la modulation est comprise entre 32 de 40 heures.

Article 22

Travail en équipes

22.1. Définition

a) N'est pas défini comme travail en équipe, le travail de jour interrompu ou non par l'arrêt du repos de midi.

b) Est défini comme travail en équipe, un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher excepté le temps de passage des consignes.

22.2. Pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Lorsque les salariés travaillent dans un poste d'une durée de 8 heures ou plus, il leur est accordé au moins 30 minutes de pause qui devra englober la pause légale de 20 minutes dans les conditions de prise prévues par la loi.

Cette pause sera rémunérée à la double condition que le matériel ne subisse pas d'arrêt du fait de celle-ci et qu'elle réponde aux critères définis au point « 19.1. Travail effectif ».

Les accords d'entreprise existant en la matière à cette date ne seront pas remis en cause du seul fait de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes est autorisée à compter du 1^{er} juillet 1982.

Article 23

Équipes de suppléance

23.1. Recours aux équipes de suppléance

Les entreprises ou établissements peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Ces équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires invitent les entreprises à privilégier le recrutement direct des salariés appelés à travailler en équipe de suppléance sous contrat de travail conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes :

23.2. Durée de la journée de travail

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :

- 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure ou égale à 48 heures ;
- 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

23.3. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

Cette majoration se cumulera éventuellement avec les majorations pour heure de nuit et/ou de jour férié.

23.4. Droits des salariés en matière de formation professionnelle

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée de par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

23.5. Passage en équipe de semaine

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

23.6. Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel, s'ils existent, sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué.

Article 24

Travail de nuit

24.1. Majorations financières pour travail de nuit

Majorations

Toutes les heures de travail de l'équipe encadrant minuit ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire de base de l'intéressé, se cumulant éventuellement avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Panier de nuit

Les heures de nuit encadrant minuit comportent l'attribution d'une prime de panier égale à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180.

24.2. Dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui soit :

- accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions conventionnelles relatives aux travailleurs de nuit.

Mise en place et limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

L'introduction du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés pourra être mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, elle serait mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel pourront recourir au travail de nuit à la condition d'appliquer les dispositions de l'article 24 sans dérogation.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur d'une durée de 1 % pour chaque heure travaillée au cours de la période de nuit telle que définie à l'article 24.2.

Ce repos compensateur est porté à 1,5 % – dans la limite de 1 journée par an – au bénéfice des travailleurs de nuit appelés à travailler en équipes successives de jour et de nuit.

Autres contreparties

Les travailleurs de nuit bénéficieront des majorations de salaire prévues en article 24.1.

Par négociation d'entreprise, les compensations salariales susmentionnées pourront être remplacées par des repos compensateurs.

24.3. Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Durée du poste de travail de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Durée maximale quotidienne

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 3132-16 du code du travail (équipes de suppléance), la durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures de travail effectif pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail.

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Durée maximale hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

24.4. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par l'article L. 4624-1 du code du travail. Cette surveillance particulière a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent. Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

24.5. Retour à un poste de jour

Les salariés travaillant en triple ou quadruple équipes après l'âge de 55 ans ou après 20 ans de travail en trois ou quatre équipes, qui en feront la demande, seront affectés à un poste de jour, avec la garantie du salaire afférent à leur classification professionnelle de travailleur en triple ou quadruple équipes, lorsque le poste de jour relève d'une classification ou/et d'un salaire inférieur.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible

dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La salariée de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-10 du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

24.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

24.7. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé les représentants du personnel.

Article 25

Jours fériés

25.1. Indemnisation

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, le chômage des jours de fêtes légales, à savoir : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre et Noël, n'entraînera pas de réduction des rémunérations et ces journées seront donc payées comme si elles avaient été travaillées.

Le repos obligatoire du 1^{er} mai sera rémunéré conformément au code du travail.

Les jours fériés chômés et payés par suite des dispositions ci-dessus ne sont pas récupérables.

Toutes les conditions ci-dessus étant remplies, le paiement de l'indemnité des jours fériés devra être effectué avec la paie suivant le jour férié.

25.2. Travail des jours fériés (à l'exclusion du 1^{er} mai)

Dans le cas où le travail des jours fériés, que ces derniers soient ou non indemnisés, serait nécessaire, et ce en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Article 26

Travail du dimanche

Dans le cas où le travail du dimanche serait nécessaire et, le cas échéant, autorisé administrativement, en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

À la demande du salarié, la majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux équipes de suppléance.

Article 27

Journée de solidarité

Par dérogation aux dispositions de l'article 25, 1 jour férié autre que le 1^{er} mai pourra être travaillé au titre de la journée de solidarité dans les conditions prévues par les dispositions légales (c'est-à-dire dans la limite de 7 heures sans majoration de salaire).

La journée de solidarité pourra également être prise selon toute autre modalité prévue par la loi ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 28

Travail à temps partiel

28.1. Définition

Le travail à temps partiel s'entend d'un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence si elle est inférieure dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet horaire est apprécié sur la semaine ou le mois, voire l'année, en cas de recours aux dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Si l'employeur peut proposer des postes à temps partiel ou la transformation d'un temps complet en temps partiel, le succès de cette organisation ne peut résulter que du volontariat du salarié.

Sauf dérogation prévue par les textes légaux, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui devra comporter l'ensemble des mentions légales obligatoires :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant des articles 29 et 30 de la convention collective, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

28.2. Volume et répartition des horaires de travail

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, aucune journée de travail ne peut être inférieure à 4 heures, sauf accord écrit des parties.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut être notifiée 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

28.3. heures complémentaires

L'entreprise peut faire effectuer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse atteindre 35 heures (heures de base et heures complémentaires).

Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Pour les heures accomplies dans la limite du tiers de l'horaire contractuel, ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

28.4. Complément d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail pourra augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

Cet avenant :

1. Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de trois par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

28.5. Retour à un temps plein

Il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et qui deviendrait disponible ou vacant.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur 6 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande doit préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de 6 mois et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

28.6. Égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve de modalités spécifiques prévues par les accords de branche, d'entreprises ou d'établissements.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier :

- la classification et la qualification ;
- l'ancienneté ;
- la formation professionnelle ;
- la représentation du personnel et les droits syndicaux ;
- la protection sociale ;
- la promotion professionnelle et l'évolution de carrière ;
- le repos hebdomadaire, les congés payés.

CHAPITRE II

AMÉNAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 29

Mise en place d'une organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Il est rappelé que selon l'article L. 3121-43 du code du travail, la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visée à l'article 19.6.

Des aménagements à ce principe de décompte peuvent être prévus par accord collectif de travail dans les conditions fixées aux articles suivants.

29.1. Entreprise de plus de 50 salariés

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 4 semaines, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés en annexe, en cas d'absence d'interlocuteurs permettant de conclure un accord d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations dans un délai de 10 semaines à compter de l'ouverture des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord et après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

29.2. Entreprises de moins de 50 salariés

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 9 semaines maximum, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés annexé à la présente convention collective.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 2314-4 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

Article 30

Modes d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois

30.1. Modulation

Période de référence

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié, incluant la journée de solidarité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1^{er} d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation représentants du personnel, s'ils existent.

Un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans la période de référence, l'horaire de travail et sa répartition.

Délai de prévenance. – Modification de la programmation indicative

En cours de période, les représentants du personnel, s'ils existent, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

À défaut de stipulations de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ce délai sera d'au moins 5 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être réduit, en cas de contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise tels que notamment : panne machine, absence de personnel, commande exceptionnelle, et sur la nature desquelles l'employeur devra avoir consulté préalablement les représentants du personnel, s'ils existent, ou, à défaut, les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, déterminée soit par accord collectif, soit, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Modalité de suivi du compte d'heures

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte d'heures par tout moyen écrit.

Au moins une fois par semestre, un bilan des périodes de hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué aux représentants du personnel, s'ils existent, ainsi qu'aux salariés concernés.

30.2. Attribution de jours de repos

Pour le personnel dont l'horaire fixe est supérieur ou égal à 35 heures hebdomadaires, des temps de repos compensent les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, afin d'obtenir un horaire moyen de 35 heures sur l'année.

Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est une période de 12 mois consécutive au maximum dont le point de départ est obligatoirement le 1^{er} du mois.

Prises des jours de repos

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos seront réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance, pour moitié au moins selon les souhaits des salariés et pour moitié au plus à l'initiative de l'employeur.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel s'ils existent.

Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période de référence concernée. Ils devront en conséquence être soldés à l'échéance de celle-ci.

À titre exceptionnel, et avec l'accord de l'employeur, ils pourront être reportés ou faire l'objet d'une compensation salariale.

Les jours de repos feront l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

Rémunération et suivi des RTT

La prise des jours de repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base du maintien de salaire. Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou sur tout outil de suivi en vigueur au sein de l'entreprise.

30.3. Dispositions communes

30.3.1. Répartition des horaires/limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures maximum pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), et exceptionnellement pour l'ensemble du personnel en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ni excéder 44 heures par semaine. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

30.3.2. Régime des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

En cours d'année

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation : le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sous déduction des heures visées ci-dessus.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire, et, le cas échéant, à contrepartie sous forme de repos.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Elles n'ouvrent pas droit à contrepartie en repos.

Les heures effectuées hors contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos selon les conditions fixées à l'article 21.2.2.

30.3.3. Rémunération mensuelle. – Lissage

La rémunération mensuelle des salariés, à laquelle est appliqué un régime de décompte du temps de travail sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Si cette base est de 35 heures hebdomadaire, la rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur 151,67 heures.

30.3.4. Maladie, congés payés, et absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement ou légalement indemnisée sera rémunérée sur la base lissée du salaire, sous réserve du calcul minimum légal prévu par l'article L. 3141-24 du code du travail, pour l'indemnité de congé payé.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les absences en raison de la maladie et de l'accident du travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

30.3.5. Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

30.3.6. Salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires

Le lissage de la rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et de basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur.

Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

L'entreprise doit s'efforcer de limiter les cas de recours au personnel temporaire (CDD ou intérim), au remplacement de personnel absent et/ou au surcroît exceptionnel d'activité.

30.3.7. Activité partielle

En cours de période de décompte

Lorsque en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle ».

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

À la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur peut, dans les conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées.

30.3.8. Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période de référence pour le calcul des congés payés, prévue à l'article R. 3141-4 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos ou à la période de modulation annuelle du temps de travail.

30.4. Conventions de forfait

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

30.4.1. Dispositions générales

Salariés pouvant être concernés :

- cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
- non-cadres et cadres autonomes :
 - cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...) ;
 - salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Salariés non concernés :

- cadres dirigeants.

Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La classification d'un cadre dans cette catégorie ne peut s'opérer que s'il cumule les trois critères susmentionnés.

Un écrit confirmera cette qualité de cadre dirigeant.

Cette catégorie de cadres est exclue de la réglementation sur la durée du travail, et les présentes dispositions ne leur sont pas applicables.

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre, chaque entreprise ou établissement positionnera son personnel « cadre » et « non cadre » en fonction de sa structure et de l'organisation des services, dans l'une des catégories précitées et ce à partir d'éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention de forfait, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Mise en œuvre

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Rémunération

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

30.4.2. Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Mise en œuvre

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

La convention individuelle de forfait est établie par écrit (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). La convention mentionnera notamment :

- la période de référence servant au calcul du forfait ;
- le nombre d'heures hebdomadaire, ou mensuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale au salaire minimum professionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Durée du travail

La durée de travail effectif ne pourra excéder 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé en tenant compte de la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

30.4.3. Forfait annuel en heures

Salariés concernés :

- les salariés cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;

- les salariés non-cadres et cadres autonomes :
 - cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l’avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable au sein de l’atelier, du service ou de l’équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...) ;
 - salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n’ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu’*a posteriori*.

Mise en œuvre

Le nombre d’heures annuel est au maximum de 1 737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles conventions requiert l’accord du salarié et fait impérativement l’objet d’un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci) qui mentionnera notamment :

- le nombre d’heures annuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d’heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d’heures prévu au forfait.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient de l’intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d’un commun accord entre l’employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le bulletin de paie de l’intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d’heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l’employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, ou à un avantage équivalent au nombre d’heures majorées.

Durée du travail

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel, un accord d’entreprise ou d’établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales rappelées à l’alinéa précédent, à condition de définir les modalités de contrôle de l’application de ces nouveaux maxima conventionnels, et de déterminer les conditions de suivi de l’organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L’horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Chaque salarié doit bénéficier d’un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s’ajoutent 11 heures de repos journalier.

Absences, entrée et sortie en cours d’année

Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d’année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires, étant entendu que les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures au-delà du plafond annuel d'heures de travail inscrit dans la convention.

30.4.4. Forfait annuel en jours

Salariés concernés :

- les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification conventionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Mise en œuvre

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties.

Le contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante et les modalités de suivi.

Nombre de jours de travail

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour 1 année complète de travail, incluant la journée de solidarité, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas d'une période incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de la période de référence.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est calculé proportionnellement au temps restant à courir durant la période de référence.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Possibilité d'un forfait réduit

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillé en deçà du nombre de jours annuels défini à l'article 30.4.4 ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié en forfait réduit est rémunéré au prorata du nombre de jours prévu par son forfait.

Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction de la durée du travail ainsi convenue.

Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail (10 heures/jour) ;
2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail (48 heures/semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) ;
3. À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail (35 heures/semaine).

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articles L. 3131-1 (repos quotidien de 11 heures), L. 3132-1 (6 jours maximum consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hebdomadaire de 24 heures) du code du travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

Modalité de suivi

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Il est précisé dans ce contexte que les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Jours de repos

La mise en œuvre d'un forfait annuel en jours a pour contrepartie l'acquisition de jours de repos par le salarié. Leur nombre varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés et du nombre de jours de congés pris sur la période annuelle considérée.

Le salarié et l'employeur soit définissent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise de repos, soit déterminent au fur et à mesure la prise de repos.

En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 10 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à une 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

Suivi de la charge de travail. – Équilibre vie privée/vie professionnelle. – Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur pourra organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, s'ils existent, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretiens individuels

Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité du salarié, l'employeur réalisera au minimum une fois par an un entretien de suivi avec le salarié concerné.

Celui-ci doit recevoir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien.

L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de cet entretien le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

Droit à la déconnexion

L'utilisation des outils informatiques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation implicite d'utilisation pendant les temps privés.

Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

CHAPITRE III

AVANTAGES LIÉS À L'ANCIENNETÉ

Article 31

Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence continue ou non pendant lequel l'intéressé, lié par un contrat de travail, a été occupé dans cette entreprise, ou dans les différents établissements de cette entreprise, ou dans les différentes entreprises d'un groupe, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, ou celui-ci.

La durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans les 3 mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement ;
- le départ volontaire.

L'indemnité de licenciement et la durée du préavis seront calculées en fonction du temps de présence déterminé par le dernier contrat.

Sont assimilés comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre ;

- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires (réservistes) ;
- les accidents du travail, maladie professionnelle, maladie dans la limite de 3 ans ;
- le congé maternité et d'adoption ;
- les congés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la période de chômage sans rupture du contrat de travail ;
- le congé parental d'éducation (comptant pour la moitié de la période) ;
- le congé paternité ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le compte personnel de formation, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
- les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, ainsi que les autorisations d'absence accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires et conventionnelles.

Article 32

Prime d'ancienneté

Tout ouvrier ou employé ou agent de maîtrise, ayant 3 ans et plus d'ancienneté, bénéficiera d'une prime d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie dans les conditions déterminées par l'article 31 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est de :

- 2 % pour 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 4 % pour 6 à 8 ans d'ancienneté ;
- 6 % pour 9 ans d'ancienneté et plus.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire minimum professionnel de l'intéressé et s'ajoutent au salaire réel.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées ou indemnisées au titre de la convention collective ou des dispositions légales en vigueur, toute heure étant comptée au taux normal sans majoration pour les heures effectuées au-delà du temps légal.

Le montant de la prime d'ancienneté devra figurer séparément sur le bulletin de paie.

CHAPITRE IV

SALAIRES

Article 33

Salaires minima professionnels

Les salaires minima professionnels pour chaque catégorie de salariés sont précisés dans les avenants et annexes particulières de la présente convention ; ils feront l'objet d'une négociation annuelle.

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

Les salaires minima professionnels comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de vacances ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

Cadres

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une période de 12 mois, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l’année, incluant la journée de solidarité.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Égalité de traitement

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d’assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les différents éléments composant la rémunération devront être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les salariés de moins de 18 ans (hors contrat en alternance) ne subiront aucun abattement de salaire dû à leur âge.

Article 34

Bulletin de paie

À l’occasion du paiement de la rémunération, l’employeur remettra un bulletin de paie, sous forme papier ou électronique, comportant les différentes mentions légales en vigueur.

L’employeur qui décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l’embauche, de son droit de s’opposer à l’émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d’un bulletin de paie sous forme électronique en notifiant son opposition à l’employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne doit être fait mention ni de l’exercice du droit de grève ni de l’activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l’activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l’employeur est tenu d’établir et de fournir au salarié.

Article 35

Activité partielle

En cas de réduction de l’horaire hebdomadaire de travail au-dessous de 35 heures, donnant lieu au versement des indemnités légales d’activité partielle, une indemnité complémentaire sera payée par l’employeur aux salariés d’après les modalités de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et ses décrets d’application.

Activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail

Les conditions de recours à l'activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail sont fixées en article 30.3.7 de la convention collective.

CHAPITRE V

MATERNITÉ. — MALADIE. — MALADIE PROFESSIONNELLE. —
ACCIDENT TRAVAIL. — INAPTITUDE

Article 36

Maternité

Les conditions de travail des femmes enceintes et les congés de maternité sont régis par la législation en vigueur.

Indemnisation

L'indemnisation de la maternité est réglée conformément à la loi.

Adaptation de l'horaire de travail

À partir du 5^e mois de grossesse les femmes enceintes auront la faculté d'adapter leurs horaires de travail dans la limite de 10 minutes par jour, avec maintien de la rémunération.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant les heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

À compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée de 1 an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi.

Non-discrimination

Il est rappelé que nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
2. 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 ;
3. 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.

Article 37

Maladies et accidents non professionnels

Afin d'assurer la continuité de services, en cas de maladie ou d'accident, l'intéressé avertit sans délai l'entreprise de son incapacité et doit fournir dans les 48 heures, sauf accord contraire avec la direction, une justification médicale prévoyant la durée de l'arrêt de travail pouvant donner lieu à contre-visite.

Article 38

Formalités en cas d'accident du travail et de trajet

En cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, même bénin, l'intéressé doit en avertir dans les 24 heures la direction et fournir une justification médicale d'une éventuelle incapacité de travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

À l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7 du code du travail, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'article L. 1226-10 du code du travail.

Article 39

Garanties complémentaires de ressources en cas de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Si un salarié n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions ci-dessous mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir (c'est-à-dire que cette période sera calculée comme si l'absence avait été indemnisée en application des dispositions ci-dessous à compter du début de l'arrêt).

Arrêts de travail successifs

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie ou accident et la durée de chacune d'elles, la durée de l'indemnisation en pourcentage du salaire brut, plafonné à 100 % du salaire net avant impôt, sous réserve de présentation de justificatifs médicaux, ne pourra excéder la durée maximale résultant des dispositions ci-dessous :

Non-cadres

	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT À 90 % (sous déduction des IJSS)
Accident du travail	0	90 jours
Maladies/accidents	2 à 3 ans	30 jours
	Au-delà de 3 ans	90 jours

Cadres

	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT À 90 % (sous déduction des IJSS)
Accident du travail	1 an	90 jours
Maladies/accidents	1 an	90 jours

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'employeur à compter du :

- 2^e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 3^e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 4^e jour de l'arrêt de travail pour une troisième absence sur une période de 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

Versement des indemnités

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le salarié toucherait soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par le salarié lui-même et constituée par ses seuls versements.

Étant entendu que le cumul des IJSS et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du salaire net de l'intéressé.

Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par le salarié.

Ces dispositions ne pourront avoir pour effet de réduire les droits des intéressés tant en matière de congés payés que de retraite et, à cet effet, ce sont les appointements garantis par les présentes dispositions qui sont à prendre en considération.

La somme due au salarié en application des précédentes dispositions devra lui être versée en même temps que la paie mensuelle.

Au cas où cette somme ne pourrait être calculée exactement en temps utile, une avance d'un montant approché sera réglée avec la paie mensuelle.

Article 40

Garanties en cas de déclassement pour inaptitude

Si un salarié reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée accepte une proposition de reclassement, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, l'employeur lui assurera le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu supra et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

À l'issue de cette période son salaire sera celui correspondant au nouveau poste occupé.

Article 41

Formalités en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel

elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

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.

L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 42

Formalités en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En application de l'article D. 433-2 du code de la sécurité sociale, le salarié peut demander en cours de procédure le bénéfice d'indemnités temporaires d'incapacité, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'incapacité à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Dans cette hypothèse, la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur à la condition expresse qu'il établisse que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Article 43

Prévoyance

Il est prévu une garantie prévoyance conventionnelle par accord spécifique (avenant n° 130 du 28 juin 2004 modifié par l'avenant n° 1 du 13 janvier 2011, l'avenant n° 2 du 28 juin 2016 et l'avenant n° 3 du 17 avril 2019).

Article 44

Mutuelle-frais de santé

Il est prévu une garantie mutuelle-frais de santé conventionnelle par accord spécifique (avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2017).

TITRE V

CONGÉS

CHAPITRE I^{ER}

CONGÉS PAYÉS

Article 45

Congés payés

La période de référence pour le calcul des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'article L. 3141-10 du code du travail, un accord d'entreprise peut modifier le point de départ de cette période de référence afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est appréciée la durée du travail, en application des dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

45.1. Travail effectif

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, sous réserve des dispositions plus favorables prévues ci-dessous :

a) Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail ou moins selon la répartition de l'horaire de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

b) Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé principal et des congés supplémentaires éventuels, les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévus par les articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-28 du code du travail ;
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'appel de préparation à la défense (art. L. 3192-46 du code du travail) et de réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 du code du travail).

Ou d'autres textes légaux, notamment :

- les absences des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi que les absences de leur conjoint salarié ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, dans les conditions prévues par la loi ;

- les périodes des congés non rémunérées accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-10 du code du travail) ;
- les périodes de congés accordées aux salariés pour suivre des stages de formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente ou pour préparer ou passer un examen ;
- les périodes de congés non rémunérés accordés aux salariés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-55 du code du travail) ;
- les congés des salariés candidats à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-82 du code du travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leur fonction (art. L. 1442-6 du code du travail) ;
- le temps passé par les salariés qui exercent des fonctions de défenseur syndical devant les juridictions prud'homales, de conseiller du salarié, dans les conditions prévues par la loi.

D'autre part :

- les périodes militaires de réserve ;
- la maladie des ouvriers, des employés et des agents de maîtrise, ayant plus de 2 ans d'ancienneté, dans la limite d'une durée totale de 90 jours correspondant à la garantie conventionnelle de versement de compléments par l'employeur ;
- la maladie des cadres, dans la limite de 12 mois consécutifs ;
- les absences prévues à l'article 9 des dispositions générales « Exercice du droit syndical » ;
- les périodes d'activité partielle ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- le temps passé pour la gestion paritaire des organismes de sécurité sociale, Pôle emploi et de caisses de retraite.

c) Les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, n'entraînent aucune réduction des droits à congés payés.

45.2. Indemnisation des congés payés

L'indemnisation afférente au congé fixé au premier paragraphe ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité des congés payés de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 3141-5 du code du travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler : cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et de la durée du travail effectif dans l'établissement.

45.3. Ordre des départs en congés

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public, ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, de la durée de leurs services chez l'employeur, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

45.4. Fractionnement des congés payés

Le congé payé principal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, après accord individuel du salarié.

Conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

45.5. Congés supplémentaires

Congés d'ancienneté non-cadres

Les intéressés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire, soit d'une indemnité compensatrice correspondante. Ces dispositions sont portées à 2 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnisation de ces jours de congés supplémentaires se calcule sur la même base que le congé principal.

Congés d'ancienneté cadres

Les cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions seront portées à 4 jours après 5 ans d'ancienneté.

Congés payés des salariés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés payés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Jours fériés légaux survenant à l'intérieur des congés

Lorsque 1 jour de fête légale coïncide avec 1 jour ouvrable pendant les congés, il a pour effet de prolonger l'absence totale du salarié de 1 journée qui sera payée conformément à l'article 25 de la présente convention.

Rappel pendant les congés payés

Dans le cas exceptionnel où le salarié serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

CHAPITRE II AUTRES CONGÉS

Article 46

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Sans condition d'ancienneté, tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs et du concubin : 3 jours ;
- décès des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours doivent correspondre à des jours où l'intéressé aurait normalement travaillé dans l'entreprise s'il n'avait pas bénéficié des congés ci-dessus. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus, pourra obtenir un congé payé ou un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé exceptionnel afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par le mariage ou le décès ci-dessus.

46.1. Congé paternité

Durée

La durée du congé paternité est de 11 jours calendaires (18 jours calendaires en cas de naissance multiples).

Indemnisation

Ce congé sera indemnisé dans les conditions prévues par la loi.

Article 47

Congé enfant malade

Tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficiera par année civile, d'un maximum de 2 jours de congés et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge, pour toute absence justifiée par la maladie d'un enfant de moins de 12 ans à la date du certificat médical exigeant la présence du parent nommément désigné.

Ce congé sera rémunéré sur la base de 100 % du salaire brut.

Dans l'hypothèse où les parents seraient tous deux salariés de la même entreprise, ce droit à congé rémunéré sera accordé à l'un ou à l'autre sans dépasser en cumul le nombre de jours mentionnés ci-dessus.

Les salariées qui bénéficient des dispositions de l'ancien article 34 (point 7) abrogé par l'avenant n° 149 du 4 février 2013 ne pourront se prévaloir des dispositions susmentionnées.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article susmentionné si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'ancien article 34 (point 7).

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté ou après épuisement des droits conventionnels évoqués ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré dans les termes et conditions prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir :

- indépendamment des présentes dispositions conventionnelles, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté 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 légal est de 3 jours par an. Elle sera toutefois portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'intéressé assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Article 48

Congés pour fonctions électives et publiques

Conformément aux dispositions des articles L. 3142-83 et suivants du code du travail, le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat de travail prend effet 15 jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception (art. D. 3142-59 du code du travail).

À l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Le salarié bénéficie alors pendant 1 an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans les conditions prévues aux articles L. 2123-9, L. 3123-7 et L. 4135-7 du code général des collectivités territoriales, les maires, adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

TITRE VI

DROIT DISCIPLINAIRE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 49

Rupture du contrat de travail

Les licenciements des salariés sont soumis aux prescriptions suivantes et doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une notification écrite par l'employeur.

49.1. Licenciement individuel

Phase préalable

Avant toute éventuelle mesure de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La convocation sera adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres, en indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur, conformément à l'article L. 1232-4 du code du travail. La mention de cette faculté doit être faite dans la lettre de convocation qui précisera où la liste des conseillers peut être consultée.

L'entretien sera fixé au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps voulu à l'entretien.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué à l'entretien préalable devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

L'entretien préalable pourra être tenu, en cas d'arrêt de travail, pendant les heures de sortie autorisée.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos ni avec une période de congés payés ou d'absences autorisées.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée par l'employeur moins de 2 jours ouvrables après la date à laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien.

La lettre recommandée de notification de licenciement devra préciser le ou les motifs du licenciement, conformément à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Décompte des délais

Que le délai soit franc ou non, le jour durant lequel est accompli l'acte qui fait courir le délai ne compte pas.

C'est ainsi que le jour de première présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable, le jour de l'entretien préalable et le jour d'envoi de la lettre de licenciement ne sont pas comptés dans ces délais.

Lorsque le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou chômé, un samedi ou un dimanche, ledit délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement ouvrant droit à indemnité, celle-ci sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles propres à chaque statut.

49.2. Licenciement économique

Le licenciement pour motif économique devra être effectué conformément à la législation en vigueur.

49.3. Licenciement pour absence prolongée

Seules les absences notifiées dans le délai prévu en article 37 et dûment justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où l'absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé la procédure de licenciement serait alors mise en œuvre.

Si le licenciement s'avère nécessaire, l'employeur ne s'y résoudra qu'après avoir examiné avec la plus grande attention la situation de l'intéressé.

Les indemnités de préavis (déduction faite des éventuelles indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance) et éventuellement de congédiement restent dues.

Pendant 6 mois à partir de la date de sa guérison constatée par certificat médical, notifiée à l'employeur, le salarié licencié dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité de réembauchage pour un poste disponible pouvant lui convenir au point de vue professionnel et médical.

Cette priorité cesse si l'intéressé a refusé, au cours de ce délai, la première offre de réembauche.

49.4. Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le contrat de travail pourra faire l'objet, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie, dans les conditions fixées par la loi.

49.5. Démission

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Elle devra obligatoirement être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre.

La durée ainsi que les modalités du préavis de démission sont fixées en article 50 de la convention collective.

49.6. Retraite

Le départ à la retraite s'entend du départ volontaire du salarié pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, les conditions de rupture du contrat de travail seront déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Une indemnité sera versée dans les conditions prévues par l'article 52 de la convention collective.

CHAPITRE II

PRÉAVIS

Article 50

Préavis

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou faute lourde caractérisée, la durée du préavis sera la suivante :

– ouvriers – employés :

1. En cas de démission :

– 1 mois, quelle que soit l'ancienneté.

2. En cas de licenciement :

– ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;

– ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois ;

– agents de maîtrise : préavis réciproque de 2 mois ;

– cadres :

– préavis réciproque de 3 mois pour les cadres de coefficients 355 à 700 ;

– la durée du préavis réciproque pour les cadres « hors classification » pourra être fixée par accords particuliers.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, quand un salarié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondante.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas où son maintien en place est jugé indispensable pour la bonne marche de l'entreprise.

Notification de la rupture du contrat de travail

L'employeur ou le salarié devra notifier la résiliation du contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge qui fixe ainsi le point de départ du préavis.

La rupture du contrat de travail par démission ou par licenciement signifiée pendant une période de congé du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Heures pour rechercher un emploi en cas de licenciement

Pendant la période de préavis effectué, une autorisation d'absence pour recherche d'emploi pourra être accordée dans les conditions suivantes :

- ouvriers : 2 heures par jour, plafonnées à 50 heures ;
- employés : 2 heures par jour dans la limite de 1 mois ;
- agent de maîtrise : 2 heures par jour dans la limite de 60 heures ;
- cadres : 2 heures par jour dans la limite du préavis.

Ces heures seront fixées après entente avec la direction de façon telle que la marche régulière du service auquel il appartient n'en soit pas affectée.

Elles pourront, si les parties y consentent, être groupées par journée ou demi-journées au cours du préavis ou bloquées juste avant la fin du préavis.

CHAPITRE III

INDEMNITÉS DE RUPTURE

Article 51

Indemnités de licenciement

51.1. Salariés ne bénéficiant pas d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, en dehors de toute faute grave ou faute lourde, à tout salarié licencié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié acquise à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non.

Montant de l'indemnité

- ouvriers – employés – agents de maîtrise :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
 - 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- cadres :
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois ;
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 0,30 mois ;
 - par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 0,40 mois ;
 - par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 0,50 mois.

L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte *pro rata temporis* pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Assiette de calcul du salaire de référence

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédents le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir du salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Lorsque le salarié a été occupé à temps plein et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et à temps partiel.

51.2. Hypothèses de certains licenciements pour motif économique

Agents de maîtrise. – Cadres

En cas de licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité à la suite d'un rapprochement d'entreprises, les cadres et agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration de leurs indemnités de licenciement de 20 %.

Article 52

Indemnités de départ en retraite

52.1. Départ volontaire

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite aura droit à une indemnité fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1 demi-mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

52.2. Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, dans les conditions prévues par la loi, d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 53

Certificat de travail

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successifs occupés, avec référence aux niveaux, échelons et emplois de la classification professionnelle annexée à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, les droits éventuels du salarié au maintien temporaire gratuit de sa couverture santé, les lieu et date de délivrance ainsi que la signature de l'employeur.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire. Le certificat de travail est quérable ou portable par pli recommandé.

Demande d'extension. – Dépôt à la direction départementale du travail

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Fait à Paris, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

ACCORD-TYPE DU 17 AVRIL 2019
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS 50 SALARIÉS
NOR : ASET1950566M
IDCC : 489

Entre :

CAP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises ou établissement de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise ou d'établissement dans les formes prévues par la loi, ou en cas d'échec des négociations.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est conclu en application de l'intégralité des dispositions conventionnelles du chapitre II « Aménagement et organisation du temps de travail », et de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens écrits, 30 jours au moins avant la mise en application de l'accord dans l'entreprise.

Dans l'attente de la mise en place effective du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

Article 2

Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement et l'organisation du temps de travail applicables au sein de l'entreprise.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

1. Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société... [à compléter].

Il est rappelé que les cadres dirigeants répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du code du travail ainsi que les VRP/CDD d'une durée minimale de... [à compléter] sont exclus des régimes légaux et conventionnels relatifs à la durée du travail.

2. Définition des différentes catégories de salariés

2.1. Les salariés « non cadres »

Cette catégorie est composée de salariés non cadres relevant des niveaux VI, V, IV, III de la classification de la convention collective du cartonnage.

2.2. Les salariés cadres « intégrés » soumis à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et dont la durée du temps de travail est prédéterminée.

Cette catégorie est composée de salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif relevant au minimum du niveau II échelon 4 de la classification de la convention collective du cartonnage.

2.3. [ou 2.2] Les [salariés non cadres et] cadres « autonomes »

Cette catégorie de salariés est composée :

- des 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, à savoir exerçant les métiers suivants dans l'entreprise tels que :... [à compléter] ;

Option

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Les salariés non cadres en forfait jours devront être positionnés *a minima* du niveau III, échelon 2 de la classification de la convention collective du

cartonnage, et exercer une activité en toute autonomie, dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-maintenance, ainsi que les salariés itinérants non cadres.

2.4. [ou 2.3] Les cadres dirigeants, au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus du régime de la durée du travail.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE DURÉE DU TRAVAIL

3. Définition de la durée légale du travail, du temps de travail effectif, temps de pause et de repos

3.1. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures, incluant l'accomplissement de la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

Définition du temps de travail effectif

La notion de durée du travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Temps de repas

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

Habillage. – Déshabillage

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties accordées :

- soit sous forme de repos, à raison de < définir la valeur de la contrepartie > ;
- soit sous forme financière, à raison de < définir la valeur de la contrepartie > .

Déplacement professionnel

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

3.2. Définition du temps de pause

(sous réserve des dispositions de l'art. 22 de la convention collective)

Les temps de pause ne constituent et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

3.3. Durées maximales de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en art. 5.7) ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

3.4. Temps de repos

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront accolés au dimanche.

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié) ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

CHAPITRE II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

Options au choix de l'entreprise : [options à déterminer par l'entreprise]

[Option 1]

4. Jours de repos sur l'année (JRTT)

4.1. Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société... [à compléter] « non cadres » [éventuellement et cadres « intégrés » ou encore « cadres »] tels que définis aux articles 2.1 [et 2.2 ou 2.3 du présent accord].

Variante : sont concernés par le présent accord les salariés appartenant aux services suivants :

– services de production :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

– services administratifs, services commerciaux et encadrement :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail >.

Le présent accord s'applique aux salariés à temps plein [ainsi qu'à temps partiel] sous contrat à durée indéterminée [ainsi qu'à durée déterminée/et ou mission d'intérim d'au minimum xxx semaines].

4.2. Période d'acquisition des JRTT

L'accomplissement d'un horaire de travail effectif supérieur à 35 heures hebdomadaires donne lieu à l'attribution de journées ou demi-journées de repos à prendre tout au long de la période de référence.

La période d'acquisition des JRTT s'étend du xxx au xxx [à compléter – maximum 12 mois]. Les JRTT peuvent être pris dès le début de la période et feront l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

4.3. Mode de calcul

Le mode de calcul du nombre de JRTT retenu est le suivant :

A = nombre de semaines travaillées au-delà de 35 heures ;

B = différence entre le temps de travail effectif hebdomadaire et 35 heures ;

C = temps de travail effectif moyen quotidien ;

Nombre de jours de RTT = $A \times B : C$.

Ce nombre de JRTT correspond à une année complète de travail pour un salarié à temps plein.

4.4. Prise des « JRTT »

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance comme suit :

- la moitié des jours de repos est fixée à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, [à mentionner s'ils existent] et après information des représentants du personnel ;
- les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salarié »). Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leurs prises afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur la période de référence

Les JRTT acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période concernée. Ils devront en conséquence être soldés à la date d'échéance de chaque période de référence et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification au moins 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait [à mentionner s'ils existent] sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel.

Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

4.5. Rémunération et suivi des « JRTT »

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien du salaire. La prise des repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie ou sur l'outil de suivi informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

4.6. Arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée *pro rata temporis*. En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affectés un nombre de JRTT au prorata du nombre d'heures de travail effectif.

4.7. Absences

Les périodes d'absence suivantes n'ont pas d'incidence sur les droits à JRTT : jours de congés payés légaux et conventionnels, jours fériés, jours de repos eux-mêmes, repos compensateurs, jours de formation professionnelle continue, jours enfant malade, heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux, congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les autres périodes d'absence (maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction proportionnelle du nombre de JRTT. Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur la période de référence. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie, si le solde de RTT s'avérait positif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié examineront ensemble les modalités éventuelles d'un report à l'issue de cette période ou du versement d'une indemnité compensatrice.

Cette absence de JRTT ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

[Option 2]

5. Modulation

Principe de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1^{er} d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société... [à compléter] « non cadres » tels que définis aux :

Variante :

– services de production :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

– services administratifs, services commerciaux et encadrement :

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail > ;

Unité < détail >, fonctions < détail >.

Le présent accord s'applique aux salariés à temps plein [ainsi qu'à temps partiel] sous contrat à durée indéterminée [ainsi qu'à durée déterminée/et ou mission d'intérim d'au minimum xxx semaines].

5.2. Durée du travail

La durée du travail applicable à cette catégorie de personnel ne pourra pas excéder 1 607 heures par an incluant l'accomplissement de la journée de solidarité.

5.3. Période de référence

La période de référence débutera le... pour s'achever le...

5.4. Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire [à mentionner s'ils existent] et après consultation représentants du personnel.

Un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et pour chaque semaine incluse dans la période de référence, l'horaire et la répartition de travail.

5.5. Délai de prévenance. – Modification de la programmation indicative

En cours de période, [à mentionner s'ils existent] les représentants du personnel, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera de 5 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être réduit, en cas de contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise tels que notamment : panne machine, absence de personnel, commande exceptionnelle et sur la nature desquelles l'employeur devra avoir consulté préalablement les représentants du personnel [à mentionner s'ils existent], les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés bénéficieront d'une contrepartie définie comme suit :

[compléter]

Variante :

En cas de réduction de ce délai, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnel à la contrainte imposée, déterminée, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

5.6. Modalité de suivi du compte d'heures

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte d'heures par tout moyen écrit. Au moins une fois par semestre, un bilan des périodes de hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué [à mentionner s'ils existent] aux représentants du personnel, ainsi qu'aux salariés concernés.

5.7. Répartition des horaires. – Limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel, la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ni excéder 44 heures par semaine. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, [à mentionner s'ils existent] après consultation des représentants du personnel.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

5.8. Déclenchement des heures supplémentaires

En cours de période de référence, les heures effectuées entre 35 heures hebdomadaires et la limite haute de modulation, ainsi que les heures effectuées dans la limite de l'horaire annuel de 1 607 heures ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires.

Constituent des heures supplémentaires :

En cours d'année :

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation :

- majoration de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, pour les 8 premières heures et au-delà à 50 % sur le mois suivant la période de référence écoulée.

Le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année :

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures déduction faite des heures effectuées au-delà des limites hebdomadaires fixées par le planning prévisionnel et déjà payées en cours d'année :

- chacune de ces heures ouvre droit à majoration, conformément aux dispositions légales en vigueur ;

et/ou

- à une contrepartie obligatoire sous forme de repos ainsi qu'à un repos compensateur de remplacement pris selon les modalités fixées en article 21.2.1 de la convention collective.

5.9. Rémunération mensuelle. – Lissage

La rémunération mensuelle des salariés, à laquelle est appliqué un régime de décompte du temps de travail sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Si cette base est de 35 heures hebdomadaires, la rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de 151,67 heures.

5.10. Maladie, congés payés et absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement ou légalement indemnisée sera rémunérée sur la base lissée du salaire, sous réserve du calcul minimum légal prévu par l'article L. 3141-24 du code du travail, pour l'indemnité de congé payé.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les absences en raison de la maladie et de l'accident du travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

5.11. Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondante au salaire lissé, l'employeur devra verser à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

5.12. Activité partielle

Lorsque en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'entreprise peut, [à mentionner s'ils existent : après consultation des représentants du personnel] après information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle.

6. Organisation du temps de travail en forfait annuel

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

[Option 3]

6.1. Forfait annuel en heures

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- les salariés cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
- les salariés non-cadres et cadres autonomes :
 - cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production...) ;
 - salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Forfait horaire

Le nombre d'heures annuel est au maximum de 1 737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci) qui mentionnera notamment :

- le nombre d'heures annuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, ou à un avantage équivalent au nombre d'heures majorées.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures ne peuvent faire obstacle aux dispositions légales et/ou conventionnelles relatives aux durées maximales du temps de travail.

Règle applicable aux cas d'arrivée, de départ ou d'absence non prévue en cours d'année :

En cas d'arrivée, de départ, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces heures travaillées est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures au-delà du plafond annuel d'heures de travail inscrit dans la convention de forfait.

[Option 4]

7. Forfait annuel en jours

7.1. Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification conventionnelle qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc exclusivement à la journée travaillée.

7.2. Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le dispositif susvisé sera précisé dans une convention individuelle de forfait en jours impérativement écrite, conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessous.

Les termes de cette convention rappelleront notamment les principes édictés dans la présente décision unilatérale et comportera les mentions exigées conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

Le contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante et les modalités de suivi.

7.3. Durée annuelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer ces dispositions prévoyant un forfait de 216 jours maximum avec 5 semaines de congés payés directement au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus [à mentionner s'ils existent] après en avoir informé les représentants du personnel, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour 1 année complète de travail, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas de 1 année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est calculé proportionnellement au temps restant à courir durant la période de référence.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique un nombre de jours travaillés n'excédant pas, en moyenne, 5 par semaine et 23 par mois.

7.4. Octroi de jours de repos

7.4.1. Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos est calculé chaque période en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré.

En [à compléter], pour un forfait jours de 216 jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à [à compléter] jours.

Ce nombre est défini pour un salarié à temps plein et présent toute l'année.

7.4.2. Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est l'année civile s'écoulant du [à compléter] au [à compléter].

7.4.3. Prise des jours de repos

Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- [à compléter] jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur, au début de chaque période de référence, [à compléter s'ils existent] et après information des représentants du personnel ;
- les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique.

Il est rappelé que les jours de repos doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leur prise afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

7.4.4. Prise sur la période de référence

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période concernée.

Ils devront en conséquence être soldés à la date d'échéance de chaque période et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des jours de repos soit pris sur la période de référence. Pendant ses congés, le cadre autonome n'est pas tenu de répondre aux éventuelles sollicitations de toutes provenances.

7.4.5. Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 10 %. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés.

7.5. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés sous forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé. La prise des jours de repos est neutre sur la rémunération qui est maintenue.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

7.6. Impact des absences et arrivées/départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

7.7. Forfaits jours réduits

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de 216 jours annuels défini à l'article 6.4.1 ou par l'accord d'entreprise.

Le forfait jour sera recalculé proportionnellement à la durée du travail de l'intéressé. Le nombre de jours non travaillés sera recalculé en conséquence.

Exemple de calcul avec un forfait réduit à 80 % de 216 jours travaillés : $216 \text{ jours} \times 80 \% = 173 \text{ jours}$.

Calcul des jours non travaillés :

$365 \text{ jours [à vérifier selon les années]} - 25 \text{ jours de congés payés} - 8 \text{ jours fériés [à vérifier selon les années]} - 104 \text{ week-ends [à vérifier selon les années]} = 228 \text{ jours}$.

Les jours non travaillés : $228 \text{ jours} - 173 \text{ jours} = 55 \text{ jours}$.

La rémunération est lissée et correspond à 80 % de la rémunération à temps plein.

7.8. Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait jour bénéficient de 11 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail et de 48 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans ces limites, sous le contrôle de l'employeur.

7.9. Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 [10 heures/jour] ;
2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 [48 et 44 heures/semaine] ;
3. À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 [35 heures/semaine].

Les entreprises utilisant le forfait en jours veilleront toutefois à prendre toutes dispositions afin de maintenir l'amplitude journalière ainsi que la durée annuelle de travail en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articles L. 3131-1 (repos quotidien de 11 heures), L. 3132-1 (6 jours maximum consécutifs de travail) et L. 3121-2 (repos hebdomadaire de 24 heures) du code du travail.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

7.10. Contrôle du nombre de jours travaillés

Suivi individuel et contrôle

Le nombre de jours travaillés est décompté selon le système de gestion des temps et des activités en vigueur au sein de l'entreprise. Ce système permet de garantir en outre le suivi de la date et du nombre de jours ou demi-journées travaillés, le nombre d'heures de repos quotidien, la date et le nombre de jours de repos et de congés payés, le positionnement de ces jours.

Suivi de la charge de travail. – Équilibre vie privée/vie professionnelle. – Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou que la charge de travail aboutisse à des situations anormales, l'employeur pourra organiser un rendez-vous avec le salarié.

[à mentionner s'ils existent] L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretien individuel annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, un entretien individuel annuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur :

- sa charge de travail, son organisation du travail au sein de l'entreprise, l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié pourra indiquer à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa charge de travail excessive.

Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié aura aussi la possibilité à tout moment de saisir son supérieur hiérarchique ou son employeur en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur organisera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

Variante : entretiens individuels :

Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum 2 fois par an le salarié.

Celui-ci doit recevoir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien. L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

7.11. Droit à la déconnexion

L'utilisation des outils informatiques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation implicite d'utilisation pendant les temps privés.

Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

CHAPITRE III ENTRÉE EN VIGUEUR

8. Entrée en vigueur et durée

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

9. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

10. Extension

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

Fait à Paris, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 3 DU 17 AVRIL 2019
MODIFIANT L'AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2011
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1950567M
IDCC : 489

Entre :

CAP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer les conditions d'indemnisation de la garantie incapacité de travail à compter du 1^{er} octobre 2019, les parties conviennent de modifier les termes de l'accord de prévoyance (avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011) comme suit.

Article 1^{er}

Garantie incapacité temporaire de travail

Au sein de l'article 1.10 « Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du second paragraphe « indemnisation du personnel non cadre » sont remplacées par les dispositions ci-après :

« Indemnisation du personnel non cadre

Pour les arrêts de travail consécutif à une maladie ou à un accident pris en charge par la sécurité sociale, professionnel ou non il sera versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnisation intervient à compter du 121^e jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

Toutefois, pour les arrêts de travail d'une durée supérieure à 90 jours continus consécutifs à une hospitalisation ou à une longue maladie au sens de la sécurité sociale (prescription d'un arrêt de travail de 6 mois et plus), cette indemnisation interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu sur une période de 12 mois consécutifs.

L'alinéa ci-dessus ne concerne que les arrêts de travail dont la date initiale est postérieure à la date d'effet du présent avenant. »

Article 2

Cotisations des non-cadres

Au sein de l'article 1.15 « Cotisations » de l'avenant de révision n° 1 du 13 janvier 2011, les dispositions du second paragraphe « taux et répartition (catégorie non cadre) » sont remplacées par les dispositions suivantes :

Taux et répartition

CATÉGORIE NON CADRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL COTISATIONS
Décès toute cause + double effet + invalidité absolue et définitive	0,21 % TA*/TB**	0,00 % TA*/TB**	0,21 % TA*/TB**
Rente éducation OCIRP	0,03 % TA*/TB**	0,00 % TA*/TB**	0,03 % TA*/TB**
Incapacité temporaire de travail	0,00 % TA*/TB**	0,57 % TA*/TB**	0,57 % TA*/TB**
Invalidité	0,43 % TA*/TB**	0,10 % TA*/TB**	0,53 % TA*/TB**
Taux global	0,67 % TA*/TB**	0,67 % TA*/TB**	1,34 % TA*/TB**
* Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale			
** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.			

La cotisation globale de 1,34 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,67 % à la charge du salarié et 0,67 % à la charge de l'employeur.

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

Article 4

Formalités administratives

Les dispositions de l'article 3 « Formalités administratives » sont modifiées comme suit :

« 3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander dans les meilleurs délais l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

Fait à Paris, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 157 DU 17 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2019

NOR : ASET1950564M
IDCC : 489

Entre :

FFCP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes

II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} mai 2019 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
350	16,32	2 475

COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
315	14,88	2 257
290	13,88	2 104
275	13,27	2 012
260	12,65	1 918
240	11,83	1 795
220	11,08	1 681
210	10,69	1 621
200	10,46	1 586
195	10,36	1 572
190	10,27	1 558
185	10,18	1 544
180	10,09	1 530

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1^{er} mai 2019 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEF.	GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE
700	57 888	80 % de la GAR/12
600	49 937	ou
510	42 764	70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
470	39 561	
410	34 799	
355	30 408	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

AVENANT N° 1 DU 25 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950596M
IDCC : 2411

Entre :
ACCeS ;
Locales TV,
D'une part, et
SNRT CGT ;
SNPCA CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 2 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord collectif afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le 23 mars 2018, dans le cadre de la CPPNI, les employeurs ont présenté un rapport sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et leur évolution entre 2010 et 2016 réalisé à partir de données statistiques fournies par Audiens.

Ses principaux enseignements sont les suivants :

Tous âges confondus, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes a diminué de 4 % entre 2010 et 2016. Les salaires moyens des femmes et des hommes ne présentent plus d'écarts en 2016 pour environ 60 % de la population.

Entre 2010 et 2016, les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes ont très nettement diminué pour les moins de 50 ans (se situant même à l'avantage des femmes pour les moins de 30 ans), mais pour les femmes de plus de 50 ans, les écarts ont augmenté à leur désavantage.

Il n'y a plus d'écarts de salaires dans les générations les plus jeunes (- de 40 ans). Dans les tranches des - de 25 ans et des 25-29 ans les salaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes de respectivement 7 % et 4 %.

Entre 2010 et 2016 les femmes cadres ont connu une progression salariale plus favorable que celle des hommes. En effet, le salaire annuel moyen des femmes cadres a progressé de 42,5 % tandis que celui des hommes cadres a progressé de 38 %. Ainsi l'écart de salaires moyens entre les hommes et les femmes cadres a été ramené de 19 % en 2010 à 16 % en 2016.

Mais après 30 ans, les femmes ont des salaires moyens inférieurs quelle que soit la tranche d'âge. L'écart est très marqué parmi les 50-59 ans (- 32 % d'écart).

Pour les salariés non cadres, l'écart de salaires reste constant et peu significatif.

Si l'on peut penser que les écarts constatés sur les tranches d'âges plus élevées et les cadres vont se réduire au fil du temps, les partenaires sociaux ont convenu qu'il convenait de poursuivre les actions déjà convenues dans l'accord du 2 décembre 2010 et dans l'avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la convention collective des chaînes thématiques et locales. Il a donc été convenu de compléter ces dispositions par les engagements suivants :

1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs obligations familiales.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- faciliter la mixité des responsabilités familiales, et, pour ce faire, mettre en place des conditions facilitant la prise du congé paternité ; à cet égard, il est rappelé que la convention collective garantit, dans son article 6.6.2, le maintien de la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les contraintes spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés, terminer les réunions à 18 heures et faire en sorte qu'elles ne commencent pas avant 9 heures ; les réunions seront, autant que possible, planifiées à l'avance ;
- tenir compte des contraintes parentales des salariés dans le recours aux heures supplémentaires ;
- favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- recevoir tout collaborateur souhaitant formuler une demande d'aménagement de son temps de travail pour mieux concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle ;
- étudier les demandes des salariés à temps partiel pour des raisons de parentalité souhaitant cotiser pour leur retraite sur la base d'un salaire à temps plein ; en cas d'accord de l'employeur, les cotisations seront prises en charge par le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour un salaire à temps plein ;
- garantir les mêmes droits à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les plages de formation ;

- redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail lors d'un passage à temps partiel ;
- maintenir le lien entre les salariés en congé maternité ou parental et l'entreprise en leur donnant la possibilité de continuer à avoir accès aux informations sur la vie de l'entreprise ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises, les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ; à cet égard, il est rappelé que l'article 5.3.2 de la convention collective dispose que le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans. Par ailleurs, l'article 5.3.3 de la convention collective rappelle que le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-25-1 du code du travail et à leurs décrets d'application ;
- sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes et notamment au droit à la déconnexion pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- au retour des congés maternité et parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière ;
- lorsque l'entreprise a mis en place le télétravail, permettre son accès dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

2. Assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- mettre en œuvre des outils et une méthodologie pour mesurer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ;
- prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts de salariaux entre les hommes et les femmes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; il peut s'agir, si des écarts sont constatés, de la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
- sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des formations au management ;
- veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations ;
- appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité et d'adoption. À cet égard, il est rappelé que la convention collective, dans son article 4.1.2 prévoit les dispositions suivantes : à l'issue du congé maternité et/ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salarié(e)s aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien si le (la)

salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre des droits individuels qui leur sont conférés par la réglementation en vigueur ;

- il est rappelé que la durée du congé maternité est prise en compte pour sa totalité et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3. Atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :

- prévenir, prohiber et sanctionner toute discrimination et toute violence sexiste (harcèlements, agissements...) conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- communiquer à l'ensemble de leurs collaborateurs/collaboratrices les numéros d'appel (type « numéros verts ») dédiés à l'écoute et à la délivrance de conseils sur les démarches à suivre en cas de violences sexistes ou de harcèlements ;
- ne faire apparaître aucun critère discriminant dans les offres d'emploi en relation avec le sexe ou la situation familiale, pour tout type de contrat, y compris alternance ou stage ;
- sensibiliser les collaborateurs en charge des recrutements à la non-discrimination à l'embauche ;
- veiller à ce que les critères de sélection portent uniquement sur les qualifications, compétences, expériences et aptitudes des candidats ;
- veiller à ce que les absences pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
- ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
- assurer un égal accès à la formation aux hommes et aux femmes, quel que soit leur positionnement dans la classification des emplois ;
- dans les fonctions d'encadrement et de direction, assurer une présence des femmes reflétant leur présence dans les effectifs de l'entreprise.

En outre, les signataires conviennent d'étudier la possibilité et les conditions de mise en place d'un numéro vert permettant l'écoute et la délivrance de conseils dans les cas de harcèlements.

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

En vue de l'extension du présent accord, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale
IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

AVENANT DU 6 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950590M
IDCC : 1586

Entre :

FICT,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

FGACFD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586, brochure n° 3125.

Article 2

Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2018 est remplacé par le barème ci-après.

(Voir tableau page suivante.)

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mars 2019

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « base 35 heures »
I	125	1 530
	130	1 535
	135	1 539
	140	1 542
II	145	1 545
	150	1 548
	155	1 553
	160	1 574
	165	1 595
III	170	1 617
	175	1 646
	180	1 675
	185	1 704
	190	1 732
	195	1 761
IV	200	1 805
	205	1 824
	210	1 843
	215	1 863
	220	1 890
	225	1 921
V	230	1 954
	235	1 985
	240	2 018
	245	2 049
	250	2 080
	255	2 113
VI	260	2 147
	265	2 179
	270	2 212
	275	2 245
	280	2 278
	285	2 309
	290	2 343
	295	2 376

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « base 35 heures »
VII	300	2 408
	305	2 441
	310	2 473
	315	2 505
	320	2 539
	325	2 571
	330	2 602
	335	2 636
	340	2 668
	345	2 702
VIII	350	2 871
IX X	400	3 097
	600	4 347
	700	4 997

Article 3

Égalité salariale hommes-femmes

Les parties souhaitent rappeler aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale. Les nouvelles mesures réglementaires relatives à une évaluation des écarts salariaux sur la base d'indicateurs doivent être prises en compte par les entreprises.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Le barème des salaires minima professionnels est applicable dans toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières. Les parties soulignent que celui-ci ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 5

Épargne salariale

Les parties rappellent qu'un nouvel accord sur l'épargne salariale a été conclu le 23 janvier 2018 par trois branches professionnelles (L'Alliance 7, ADEPALE, FICT). Cet accord met en œuvre un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprise (PERCOI). Il s'enrichit également d'un accord type d'intéressement.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2019
DE LA CONVENTION COLLECTIVE,
DES DIFFÉRENTS ACCORDS, AVENANTS ET ANNEXES
NOR : ASET1950599M
IDCC : 2526

Union sociale pour l'habitat (USH)
14, rue Lord-Byron
75384 Paris Cedex 08

Paris, le 16 janvier 2019.

Madame, Monsieur,

L'union sociale pour l'habitat a négocié et signé le 20 septembre 2005 la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

Depuis son entrée en vigueur, cette convention collective a été révisée par des avenants successifs et complétée par l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle.

Force est de constater que cette convention collective et ses différents accords et avenants vont être remis en cause en raison du mouvement de restructuration des branches professionnelles. Il importe donc d'anticiper cette évolution du paysage conventionnel.

C'est la raison pour laquelle l'union sociale pour l'habitat entend envisager la transposition des dispositions conventionnelles à un autre niveau de négociation. Cette opération suppose, au préalable, une dénonciation des instruments négociés au niveau de la branche des organisations professionnelles de l'habitat social.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail et à l'article 1.5 de la convention collective susvisée, l'union sociale pour l'habitat vous notifie par la présente la dénonciation totale de la convention collective susvisée et des différents accords, avenants et annexes conclus sur ce champ depuis son entrée en vigueur.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT DU 4 FÉVRIER 2019
À L'AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2002 RELATIF À L'ANNEXE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950602M
IDCC : 2264

Entre :

SYNERPA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 :

- à compter du 1^{er} janvier 2019, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 212 ne pourra être inférieur à 1 521,22 € brut pour un temps plein ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 213 ne pourra être inférieur à 1 521,22 € brut pour un temps plein ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 214 ne pourra être inférieur à 1 521,22 € brut pour un temps plein.

Article 2

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} mai 2019 :

Pour la filière hébergement et vie sociale et pour la filière personnel administratif et technique :

- le coefficient 212 est supprimé et remplacé par le coefficient 215 ;
- le coefficient 213 est supprimé et remplacé par le coefficient 216 ;
- le coefficient intermédiaire 214 est supprimé et remplacé par le coefficient 217 ;
- le coefficient 215 est supprimé et remplacé par le coefficient 218 ;
- le coefficient intermédiaire 217 est supprimé et remplacé par le coefficient 219.

Pour la filière personnel soignant :

- le coefficient 222 est supprimé et remplacé par le coefficient 224.

Article 3

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} octobre 2019 :

Pour la filière personnel soignant :

- le coefficient 224 est supprimé et remplacé par le coefficient 226 ;
- le coefficient intermédiaire 226 est supprimé et remplacé par le coefficient 227.

Article 4

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,10 €, à compter du 1^{er} mai 2019.

Article 5

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 6

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} mai 2019 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale
IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ
NOR : ASET1950592M
IDCC : 3013

Entre :
SLF,
D'une part, et
FS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie en application de la grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009. Il fixe par conséquent les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois et revalorise la grille de salaires fixée par l'accord signé le 10 mai 2017, étendu par arrêté du 18 octobre 2017.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;

- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2

Principes généraux

Les barèmes de salaires minimums garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

Barème des rémunérations garanties

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE GARANTIE (pour 151,67 heures en moyenne)
1	1 522
2	1 534
3	1 546
4	1 558
5	1 693
6	1 827
7	2 001
8	2 206
9	2 428
10	2 949
11	3 377
12	3 729

Article 4

Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté (art. 18 c de la convention collective nationale librairie du 24 mars 2011) est le suivant :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53
12 ans	70
15 ans	88

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle (lutte contre le « plafond de verre »). Des négociations pour réviser et actualiser l'accord de branche sur ce sujet sont prévues en 2019.

Article 7

Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié à compter du 20^e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au premier jour du 2^e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de branche, respectivement conclus les 10 décembre 2008, 17 juillet 2009, 15 mars 2010, 24 mars 2011, 19 avril 2012, 26 mars 2014, 5 février 2016 et 10 mai 2017.

Article 8

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9

Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)
(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950593M
IDCC : 1059

Entre :
UIMM Midi-Pyrénées,
D'une part, et
FO métaux ;
CFE-CGC SIPEM ;
CFDT métaux Midi-Pyrénées,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1. A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 23 février 2018 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

À compter du 1^{er} avril 2019, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

– pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,747 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 6,55 € à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 5

À compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 54 €.

Conformément à l'article L. 3123-5, alinéa 3, du code du travail, cette prime est due *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Article 6

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2019

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,747 €.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		
				Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾	Majoration 8 % ⁽²⁾	Majoration 10 % ⁽²⁾
I	1	140	665	O1	698			
	2	145	688	O2	723			
	3	155	736	O3	773			
II	1	170	807	P1	847			
	2	180	854					
	3	190	902	P2	947			
III	1	215	1 021	P3	1 072	AM1 1 092	1 102	1 123
	2	225	1 068					
	3	240	1 139	TA	1 196	AM2 1 219	1 230	1 253
IV	1	255	1 210	TA	1 271	AM3 1 295	1 307	1 332
	2	270	1 282	TA	1 346			
	3	285	1 353	TA	1 421	AM4 1 448	1 461	1 488
V	1	305	1 448			AM5 1 549	1 564	1 593
	2	335	1 590			AM6 1 702	1 717	1 749
	3	365	1 733			AM7 1 854	1 871	1 906
		395	1 875			2 006	2 025	2 063
(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980.								
(2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.								

Convention collective régionale
IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)
(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

AVENANT DU 26 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA FIXATION DES BARÈMES DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS
POUR L'ANNÉE **2019**
NOR : ASET1950589M
IDCC : 1059

Entre :
UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et
FO métaux ;
CFE-CGC SIPEM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2019.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2019.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Article 5

Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2019.

Article 8

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2019

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	18 255
	2	145	18 357
	3	155	18 475
II	1	170	18 888
	2	180	19 168
	3	190	19 475
III	1	215	20 078
	2	225	20 474
	3	240	21 130
IV	1	255	21 802
	2	270	22 570
	3	285	23 553
V	1	305	24 888
	2	335	27 287
	3	365	29 897
		395	32 866

Convention collective
IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)

ACCORD DU 8 MARS 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950586M
IDCC : 1164

Entre :
UIMM Vimeu,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2019, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt et publicité

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2019

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	18 255
145	18 323
155	18 378
170	18 540
180	18 540
190	18 724
215	19 221
225	19 587
240	20 657
255	21 820
270	22 897
285	23 927
305	25 499
335	27 966
365	30 421
395	32 901

Convention collective
IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)

ACCORD DU 8 MARS 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} MAI 2019
NOR : ASET1950587M
IDCC : 1164

Entre :
UIMM Vimeu,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} mai 2019 à 5,85 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de RMH calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RMH seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les RMH servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des RMH (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt et publicité

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail, et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} mai 2019

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.
 Valeur du point : 5,85 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT MAÎTRISE d'atelier
V	4	395			2 311	2 311	2 473
	3	365	AM7		2 135	2 135	2 285
	2	335	AM6		1 960	1 960	2 097
	1	305	AM5		1 784	1 784	1 909
IV	3	285	TA4/AM4	1 751	1 667	1 667	1 784
	2	270	TA3	1 658	1 580		
	1	255	TA2/AM3	1 566	1 492	1 492	1 596
III	3	240	AM2	1 474	1 404	1 404	1 502
	2	225			1 316		
	1	215	P3/AM1	1 321	1 258	1 258	1 346
II	3	190	P2	1 167	1 112		
	2	180			1 053		
	1	170	P1	1 044	995		

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT MAÎTRISE d'atelier
I	3	155	O3	952	907		
	2	145	O2	891	848		
	1	140	O1	860	819		

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2019

Base : 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	18 255
145	18 323
155	18 378
170	18 540
180	18 540
190	18 724
215	19 221
225	19 587
240	20 657
255	21 820
270	22 897
285	23 927
305	25 499
335	27 966
365	30 421
395	32 901

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 19 NOVEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO (AFDAS)

NOR : ASET1950578M

Entre :
SPHR ;
FNDF ;
FNCF ;
SNEP ;
CDF ;
FNPS ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
SNE ;
AACC ;
SNES ;
CSDM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
USPA ;
SIRTI ;
CNRA ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FNAPPI ;
FICAM ;
SNSP ;
CoSMoS ;
SCMF ;

ACCeS ;
FESAC ;
GREPP ;
SPI ;
UDECAM ;
PRODISS ;
SNRC ;
SDD ;
API ;
STP ;
ARENES ;
SNRL ;
SMA ;
TLSP ;
SPECT ;
SPQN ;
SYNAM ;
PROFEDIM ;
SATEV ;
SPIIL ;
SEPM ;
SMSP ;
Forces musicales ;
UPC ;
FSICPA ;
UMSP ;
SCENES ;
SYNTIP ;
FRAAP ;
SRN ;
CSLME,

D'une part, et

SNTPCT ;
SNJ ;
SUD culture ;
CGT CSD ;
UNSA spectacle ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
SNJ CGT ;
FNASS ;
SAMUP ;
FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
INOVA CFE-CGC ;
SNELD CFE-CGC ;
FPT CFTC ;
CGT-FO livre ;
SPEP CFE-CGC ;
CFTC communication,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts

de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1^{er} avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1^{er} avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° I du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aient adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En tant qu'association relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques, frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;
- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;
- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;
- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II *bis* du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des

organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II *bis* qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d') :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier *a posteriori*. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification *a posteriori*, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification *a posteriori* de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire *ad hoc*.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1^{er} avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1^{er} avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE L'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;
- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;

– éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 – anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

– édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

– entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

– entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

– employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;

– cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;

– exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

– sport (IDCC 2511) ;

– espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;

– casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

– mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

ANNEXE II

LISTE DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES BRANCHES ENTRANT DANS LE PÉRIMÈTRE
DU PRÉSENT ACCORD (LISTE ÉTABLIE À LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD)

Organisations d'employeurs

		SIGNATURES
AACC	Association des agences conseils en communication représentée par	
	Association des casinos indépendants français représenté par	
Casinos de France	Casinos de France représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du mul- timédia représentée par	
FESAC/Les forces mu- sicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, dif- fuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, pro- ducteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	
FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	

		SIGNATURES
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupeement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	

		SIGNATURES
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPOD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication – CGT représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes – CGT représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication – CFTC représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle – CFE-CGC représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse – CFE-CGC représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA) représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution – CFE-CGC représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres – FO représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse – FO représentée par	

		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires représenté par	

ANNEXE II *BIS*

LISTE DES ORGANISATIONS REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS CONSIDÉRANT FAIRE PARTIE DU PÉRIMÈTRE PROFESSIONNEL DE L'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentants les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

		SIGNATURES
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées représenté par	
FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique – Philharmonie de Paris	
x	La Colline – théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	ENTREPRISES SANS SECTEUR DE RATTACHEMENT
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO (ATLAS)

NOR : ASET1950572M

Entre :
SYNTEC ;
IFEC ;
ECF ;
AFB ;
AGEA ;
UNTEC ;
CNCM ;
SNSA ;
UNGE ;
CSCA ;
AMAFI ;
BPCE ;
CINOV ;
FFA ;
Planète Courtier,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
CSFV CFTC ;
FIECI CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
UNSA banque ;
FSPBA CGT ;
CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;
CFE-CGC assurances ;
FSE CGT ;
CFTC MF ;
CFE-CGC MF ;
CFDT banques et assurances ;
CFTC Crédit mutuel,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Article 2

Dénomination et nature

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Article 3

Champ d'intervention professionnel et géographique de l'opérateur de compétences

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;
- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;
- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;

- pour la branche des cabinets d’experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d’économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d’application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d’activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l’opérateur de compétences sous réserve de l’accord de son conseil d’administration, et de l’intervention d’un arrêté d’élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L’opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d’outre-mer.

Article 4

Membres de l’opérateur de compétences

L’opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d’employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 5

Missions de l’opérateur de compétences

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d’opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D’assurer le financement de l’alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D’apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge de l’alternance ;
 - certifier les compétences ;
 - accompagner le développement de l’alternance ;
 - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;

5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Article 6

Missions provisoires de l'opérateur de compétences jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1^{er} janvier 2021.

Article 7

Ressources financières de l'opérateur de compétences

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Article 8

Gestion des contributions financières et autres ressources

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Article 9

Mobilisation et utilisation des ressources de l'opérateur de compétences

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Article 10

Gouvernance de l'opérateur de compétences

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

Article 11

Assemblée générale paritaire

Article 11.1

Composition

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2

Fonctionnement

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3

Attributions

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

Conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétences

Article 12.1

Composition du conseil d'administration paritaire

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un

représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui est (sont) établi (sses), s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2

Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3

Réunions du conseil d'administration

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Article 13

Bureau paritaire du conseil d'administration

Article 13.1

Composition du bureau paritaire

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;

- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Article 13.2

Fonctionnement du bureau

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3

Prérogatives du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;

- négocient la convention d’objectifs et de moyens conclue entre l’État et l’opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l’opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d’autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l’examen ne peut être reporté au prochain conseil d’administration de l’opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d’engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l’opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l’opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d’administration.

Article 14

Commissions paritaires transversales

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d’administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l’opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l’opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l’offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l’opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1

Composition

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d’administration ;
- d’un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d’employeurs membres du conseil d’administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu’aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d’administration, rappelées à l’article 12.1.2.

Article 14.2

Fonctionnement

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s’effectue le changement d’alternance de la présidence du conseil d’administration de l’opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3

Objet

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudiée notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Article 15

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérent à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;

- SPP sociétés d’assurance et d’assistance ;
- SPP cabinets d’experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d’entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C’est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l’application des articles relatifs à : la composition du conseil d’administration, du bureau paritaire du conseil d’administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d’épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

Article 15.1

Composition

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- et d’un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d’employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d’employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu’aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d’administration, rappelées à l’article 12.1.2.

Article 15.2

Fonctionnement

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d’un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l’organisation la plus représentative se trouverait désignée d’office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s’effectue l’alternance de la présidence du conseil d’administration de l’opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3

Missions

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l’accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Article 16

Directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 17

Cessation d'activité de l'opérateur de compétences

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18

Agrément de l'opérateur de compétences

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

Désignation de l'opérateur de compétences par les branches professionnelles

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 20

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 22

Clause de suivi

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 23

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 24

Modalités de dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

Entrée en vigueur

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Article 26

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ORGANISATIONS SIGNATAIRES DU PRÉSENT ACCORD,
REPRÉSENTATIVES DES BRANCHES ENTRANT DANS SON CHAMP D'APPLICATION
(LISTE ÉTABLIE À DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD)

Pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Fédération SYNTEC	CFDT/F3C
Fédération CINOV	CFE-CGC/FIECI
	CSFV/CFTC
	FSE/CGT
	FO Fédération des employés et cadres

Pour la branche de sociétés d'assurances (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Fédération française de l'assurance (FFA)	CFDT banques et assurances
	Fédération assurance CFE-CGC
	CSFV/CFTC
	FSPBA CGT
	FO Fédération des employés et cadres
	UNSA/Fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (IDCC 2247)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA)	CFDT banques et assurances
Syndicat français des courtiers d'assurance (Planète Courtier)	Fédération assurance CFE-CGC
	CFTC/CSFV
	CGT FSPBA
	FO fédération des employés et cadres
	UNSA/fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche des sociétés d'assistance (IDCC 1801)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA)	CFDT banques et assurances
	Fédération assurance CFE-CGC
	CFTC/CSFV
	CGT FSPBA
	FO fédération des employés et cadres

Pour la branche du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA)	CFDT banques et assurances Fédération assurance CFE-CGC CFTC-CSFV CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres UNSA/fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche de la banque (IDCC 2120)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Association française des banques (AFB)	CFDT banques et assurances Syndicat national de la banque et du crédit SNB-CFE-CGC CFTC banques CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres

Pour la branche Banque populaire (IDCC 3210)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Banque populaire caisse d'épargne (BPCE)	CFDT CFE-CGC CFTC CGT UNSA

Pour la branche caisse d'épargne (IDCC 5005)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Banque populaire caisse d'épargne (BPCE)	CFDT CFE-CGC FEC FO UNSA Solidaires

Pour la branche crédit mutuel (IDCC 1468)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Confédération nationale du crédit mutuel (CNCM)	CFDT banques et assurances Syndicat national de la banque et du crédit SNB-CFE-CGC Union nationale des syndicats CFTC du crédit mutuel CGT FO fédération des employés et cadres UNSA

Pour la branche des sociétés financières (IDCC 0478)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Association française des sociétés financières (ASF)	CFDT CFE-CGC CFTC CGT FEC FO UNSA

Pour la branche des activités de marchés financiers (IDCC 2931)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Association française des marchés financiers (AMAFI)	CFDT bourse CFE-CGC MF CFTC marchés financiers FEC FO

Pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (IDCC 0787)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC)	CFDT/F3C Fédération CFE-CGC experts-comptables et CAC
Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF)	CFTC/CSFV CGT/FSE FO fédération des employés et cadres

Pour la branche des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs (IDCC 3213) :

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC)	

Pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543)

ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS
Union nationale des géomètres-experts (UNGE)	

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO (CONSTRUCTION)
NOR : ASET1950577M

Entre :
CAPEB ;
FFB ;
FNTP ;
Syndarch ;
FNBM ;
CNATPP,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
SPABEIC BTP CFE-CGC ;
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
SICMA CFE-CGC ;
FG FO construction ;
FNCB CFDT,

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

PRÉAMBULE

La filière de la construction rassemble des acteurs majeurs de l'économie et du champ social. Conscients des enjeux en termes de besoins en emplois, d'évolution des métiers, et d'adaptation des compétences, les partenaires sociaux au présent accord ont de tout temps développé une politique active dans le domaine de la formation professionnelle, initiale et continue ; dans le cadre d'un dialogue social vivant, notamment au sein de leurs instances paritaires (CPNE [FP], CPREF quand elles existent...). Ces initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment en apprentissage et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Aujourd'hui, la filière de la construction est confrontée à des mutations profondes et rapides auxquelles les entreprises doivent s'adapter : développement numérique, intelligence artificielle, tran-

sition écologique, évolutions technologiques... Convaincus que dans ce contexte, le développement des compétences constitue un enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels et d'accroissement de la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux des branches signataires du présent accord veulent créer les conditions permettant d'accompagner ces changements. Parallèlement, par-delà les cycles économiques, les besoins en recrutement de personnel qualifié restent importants.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur les opportunités ouvertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour créer un opérateur de compétences de la construction regroupant le bâtiment, les travaux publics, le négoce des matériaux de construction, les architectes et les professions liées au secteur de la construction, répondant ainsi au souci de cohérence et de pertinence de champ économique.

La filière de la construction regroupe en effet un ensemble de métiers variés et complémentaires qui, de la conception à la réalisation, de la construction à l'entretien et à la maintenance, de la fabrication de matériaux à leur commercialisation et plus largement à leur mise en œuvre, concourent à la réalisation ou à la rénovation d'ouvrages bâtis et d'infrastructures. Par-delà la diversité des activités, se tissent entre les entreprises concernées un ensemble de liens économiques, techniques et organisationnels qui concourent à la mobilisation de compétences connexes qui peuvent être communes.

Au sein de la filière de la construction :

- le bâtiment compte 210 000 entreprises employant 894 000 salariés ;
- les travaux publics comptent 18 000 entreprises employant 250 000 salariés ;
- le négoce des matériaux de construction compte 2 700 entreprises employant 72 000 salariés ;
- l'architecture compte 11 000 entreprises employant 43 000 salariés.

Le périmètre de l'opérateur de compétences a vocation à s'élargir en fonction des branches répondant à la cohérence économique du champ de l'opérateur qui décideront de rejoindre ultérieurement l'opérateur de compétences de la construction.

L'opérateur de compétences est doté par le législateur de missions spécifiques, notamment en matière de financement de l'alternance et du développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également chargé de la mise en œuvre des politiques de branche propre à son champ d'intervention.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de la filière construction, des enjeux et des liens interentreprises existants, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de mener des actions au bénéfice de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces branches, quels que soient leur taille et leur statut.

Dans le domaine de la formation, les partenaires sociaux parties au présent accord rappellent leur attachement à l'élaboration de politiques de branches au service de l'emploi, des compétences et de la compétitivité, définies conjointement au sein des CPNE (FP) et des CPREF, lorsqu'elles existent, dont le rôle politique dans le champ emploi/formation est réaffirmé. L'opérateur de compétences met en œuvre les priorités politiques définies par les CPNE (FP).

Ils rappellent également qu'à cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences est indispensable. En conséquence, ils soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences et en particulier l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du BTP (OPMQ-BTP), dont ils entendent pérenniser et développer le rôle.

Article 1^{er}

Objet

Il est créé entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national du bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et des entreprises de l'architecture et signataires du présent accord, l'opérateur de compétences de la construction. Il est dénommé « opérateur de compétences de la construction ».

L'opérateur de compétences de la construction est créé sous la forme d'une association paritaire relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association. Il est créé pour une durée illimitée. Ce nouvel opérateur de compétences sera mis en place à partir de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé de la construction institué par l'accord collectif national du 29 juin 2010, dont les statuts seront modifiés postérieurement à l'élaboration, la validation et la conclusion du présent accord.

À cet effet, les organisations précitées se réuniront dès janvier 2019 afin de procéder à l'élaboration, la validation et la mise en place des statuts.

Article 2

Champ d'intervention

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif de salariés, relevant des branches composant l'opérateur de compétences qui sont :

1. Les branches signataires du présent accord, en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, dont le périmètre est précisé à l'article 8 ;
2. Les branches non visées au 1 ayant désigné et adhéré en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail à l'opérateur de compétences de la construction, au sens prévu par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
3. Les branches pour lesquelles l'opérateur de compétences de la construction aura été désigné par l'État.

Les parties au présent accord sollicitent auprès de l'administration du travail l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse où des branches professionnelles de métiers liées à la construction émettraient, ultérieurement à la signature du présent accord, le souhait d'intégrer l'opérateur de compétences de la construction, y seraient rattachées par l'État ou quitteraient l'opérateur de compétences de la construction, les parties signataires examineront les adaptations nécessaires à apporter au présent accord.

Article 3

Missions

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des orientations définies par chaque CPNE (FP) des branches concernées et de l'avis de chaque section professionnelle paritaire ou commission paritaire définie à l'article 5.6, l'opérateur de compétences de la construction a notamment pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des autres formes d'alternance, dans les conditions définies par les branches concernées, de même que toutes dépenses et charges légalement prévues ;
2. D'assurer le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective ;

3. De financer les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
4. De collecter ou de percevoir les contributions supplémentaires conventionnelles, en substitution de Constructys – OCPA de la construction ;
5. D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des autres formes d'alternance ainsi que de fournir un appui en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
6. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification des diplômes et titres à finalité professionnelle et des CQP ;
7. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
8. De promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
9. D'assurer le financement des études et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conformément à la législation en vigueur ;
10. D'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
11. De s'assurer de la qualité des actions de formation qu'il finance ;
12. De conclure des conventions avec l'État et les conseils régionaux, conformément à l'article L. 6332-1-II 1 et 2.

L'opérateur de compétences de la construction a également pour mission de collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction.

En outre, l'opérateur de compétences de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources qui participent au financement ou au développement de la formation professionnelle.

Article 4

Ressources et gestion des fonds

Article 4.1

Ressources

En application des dispositions légales et réglementaires, l'opérateur de compétences de la construction dispose des ressources suivantes :

1. Les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires, dont les sommes versées par France compétences ;
2. Les contributions supplémentaires conventionnelles prévues par un accord de branche relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction ;
3. Les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;

4. Des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, du fonds social européen, ou tout autre organisme ;

5. Des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

De toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 4.2

Sections financières

Outre les sections financières établies à titre transitoire en application de l'article 7.2 du présent accord, les contributions des entreprises sont réparties au sein des sections financières légales, réglementaires et conventionnelles suivantes :

1. Actions de financement de l'alternance ;
2. Actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
3. Contributions supplémentaires conventionnelles versées en application d'un accord collectif national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés d'une branche considérée ;
4. Contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par les entreprises.

Peut également être instituée toute autre section financière de gestion de fonds dont les modalités de collecte et d'usages sont définies par le code du travail (notamment par son art. L. 6332-11-1), le code général des impôts, ou un ou plusieurs accords de branche.

Article 5

Gouvernance

Article 5.1

Assemblée générale

Au-delà de six accords d'adhésion à l'opérateur de compétences de la construction, une assemblée générale sera constituée. Elle réunira annuellement chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction.

L'assemblée générale délibère sur le rapport d'activité, entend les attentes des branches, notamment celles non représentées au conseil d'administration, étudie les questions de transversalité des compétences au sein des branches représentées et formule des propositions au conseil d'administration.

Article 5.2

Conseil d'administration

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles adhérentes ou signataires à l'opérateur de compétences de la construction.

Le conseil d'administration est composé de 40 membres :

- 20 membres au titre du collège employeurs ;
- 20 membres au titre du collège salariés.

La composition du conseil d'administration prend en compte la diversité des branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord :

- le collège salariés est composé de 20 membres désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles distinctes, signataires ou adhérentes au présent accord, constitutives de l'opérateur de compétences de la construction. Chaque organisation syndicale prédéfinie désigne quatre représentants et arrête en son sein la répartition de ses sièges ;
- le collège employeurs est composé de 20 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction. La représentation des branches dans le collège employeurs est fonction du nombre de salariés et du nombre d'entreprises de la branche professionnelle.

Toutefois, lorsque le nombre de salariés et d'entreprises composant une branche est supérieur de moitié à celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant de l'opérateur de compétences de la construction, la branche concernée dispose de 10 sièges. Les 10 sièges restants sont répartis à raison de 3 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 200 000, 2 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 65 000, 1 siège pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 40 000.

Si nécessaire, dans chaque collège, dans le cadre d'une représentation tournante, un siège dit « tournant » est réservé pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs < 40 000.

Les sièges non pourvus selon les règles édictées ci-dessus, sont répartis entre les branches disposant de sièges permanents au conseil d'administration en fonction du nombre total de salariés et d'entreprises, sans pouvoir excéder un siège supplémentaire, décomposé comme suit :

- 10 sièges plus un pour le bâtiment (6 sièges plus 1 pour la FFB et 4 sièges pour la CAPEB) ;
- 3 sièges plus un pour les travaux publics (3 + 1 pour la FNTP) ;
- 2 sièges plus un pour le négoce de matériaux de construction (2 + 1 pour la FNBM) ;
- 1 siège plus un pour les architectes (1 + 1 pour le syndicat de l'architecture).

Lorsque plusieurs organisations professionnelles signataires ou adhérentes sont représentées au sein d'une branche, la répartition se fait selon une règle définie entre elles.

- dans chaque collège, les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives des branches qu'ils représentent. Ces organisations peuvent pourvoir à tout moment à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'opérateur de compétences de la construction. Les mandats des membres des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sont renouvelables et s'exercent dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.
- le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, selon une règle d'alternance paritaire entre les différents postes.

Ces différentes fonctions sont attribuées aux représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Les attributions du président, du vice-président, trésorier et secrétaire sont fixées par les statuts de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 5.3

Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Dans le cadre des missions définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il a principalement pour missions de :

1. Veiller à la mise en œuvre des missions de l'opérateur de compétences de la construction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
2. Délibérer sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles paritaires ou des commissions paritaires, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant des sections ;
3. Décider des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, en prenant en compte les propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles paritaires ou les commissions paritaires ;
4. Étudier les propositions faites par l'assemblée générale de l'opérateur de compétences de la construction, si celle-ci est constituée ;
5. Veiller à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE (FP), des dispositions conventionnelles des branches en matière de formation professionnelle, veiller au traitement identique des entreprises sur l'ensemble du territoire national ;
6. Garantir l'équilibre financier de l'opérateur de compétences de la construction. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des fonds mutualisés ;
7. Mettre en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'opérateur de compétences de la construction dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou les sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;
8. Définir les objectifs et valider le contenu des projets de conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues avec l'État, ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail, dans le respect des politiques de branche définies par les CPNE (FP) ;
9. Valider les projets de conventions avec les régions, dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail, après avis des CPREF lorsqu'elles existent ;
10. Saisir les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires sur des questions spécifiques ;
11. Nommer et révoquer le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'opérateur.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'opérateur, les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacune des sections professionnelles paritaires et des commissions paritaires.

Article 5.4

Modalités de fonctionnement et de vote

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction se réunit au moins 6 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les votes du conseil d'administration respectent la règle d'une voix par mandataire présent ou représenté.

Article 5.5

Comité de nomination et de rémunération

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du secrétaire ainsi que de deux administrateurs de chaque collège de l'opérateur de compétences.

Les membres du comité sont des représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Ce comité est consulté sur les candidatures au poste de directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences de la construction, ainsi que celles des secrétaires régionaux de l'opérateur de compétences.

Le comité est chargé de fixer les rémunérations et les évolutions salariales, du (de la) directeur(trice) général(e) et également sur proposition du (de la) directeur(trice) général(e) celles des secrétaires régionaux.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont définies dans les statuts de l'association.

Article 5.6

Sections professionnelles paritaires et commissions paritaires

L'opérateur de compétences de la construction est doté d'une section professionnelle paritaire par branche. Chaque branche peut bénéficier d'une section paritaire dès lors qu'elle totalise un chiffre supérieur à 20 000 en effectuant la somme du nombre des entreprises et des salariés.

En deçà de ce seuil, le conseil d'administration peut proposer le rattachement à une section professionnelle paritaire existante ou la création d'une section paritaire dédiée.

Plusieurs branches peuvent décider de se regrouper au sein d'une commission paritaire.

À la date de signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences de la construction quatre sections paritaires :

- une section « bâtiment » ;
- une section « travaux publics » ;
- une section « négoce des matériaux de construction » ;
- une section « architecture et cadre de vie ».

Chaque section professionnelle paritaire est composée de 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeurs ;
- 10 membres au titre du collège salariés.

Les sections professionnelles paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, de 2 représentants au maximum par organisation syndicale représentative de la branche relevant de la section ;
- pour le collège employeurs, d'un nombre égal de représentants. Ceux-ci sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de la branche relevant de la section selon une règle définie entre elles.

Les commissions paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, le nombre de représentants peut être porté à 3 représentants par organisations syndicales représentatives des branches relevant de la commission paritaire ;

- dans ce cas, le collège employeurs comprend un nombre égal de représentants répartis entre les organisations d'employeurs représentatives des branches relevant de la commission paritaire selon une règle définie entre eux.

Les sections paritaires professionnelles peuvent participer, en fonction des thèmes, à des intersections paritaires professionnelles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique de filière.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'opérateur de compétences de la construction mais également des travaux entre opérateurs de compétences.

Les services opérationnels de l'opérateur de compétences de la construction viennent en appui des sections paritaires professionnelles et des commissions paritaires.

Article 5.7

Missions des sections professionnelles paritaires et des commissions paritaires

Les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires :

- proposent au conseil d'administration, sur la base des décisions des CPNE (FP), des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée ;
- élaborent des propositions de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée.

Article 6

Représentation territoriale de l'opérateur de compétences de la construction

Article 6.1

Organisation territoriale

L'opérateur de compétences de la construction s'organise régionalement notamment pour assurer un service de proximité et mener à bien ses missions. Ce niveau régional déconcentré met en œuvre les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction.

Dans le cadre de ces missions et sur demande des CPREF, lorsqu'elles existent, le niveau régional de l'opérateur de compétences de la construction assure un appui technique auprès de celles-ci.

Article 6.2

Représentation paritaire territoriale

Dans chaque région, un comité paritaire est mis en place par le conseil d'administration, composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de 10 membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale signataire au présent accord et siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires au présent accord.

Leur mandat est renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- suivre la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, des décisions par l'opérateur de compétences de la construction en lien avec les services techniques de l'opérateur de compétences de la construction (national et territorial) ;
- les comités paritaires régionaux peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction et aux CPREF lorsqu'elles existent ;
- selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction, les comités paritaires régionaux peuvent être, le cas échéant, conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'opérateur de compétences de la construction :
 - l'attractivité des métiers ;
 - la promotion de l'alternance ;
 - et plus généralement le développement des compétences des salariés.

Article 7

Dispositions diverses

Article 7.1

Statuts et règlement intérieur général

Les statuts et le règlement intérieur général de l'opérateur de compétences de la construction doivent être mis en place par les membres fondateurs au plus tard à l'entrée en vigueur de l'agrément du présent accord.

Article 7.2

Dispositions transitoires

À titre transitoire, l'opérateur de compétences de la construction se substitue aux OPCA pour la mission de collecte des contributions légales et supplémentaires conventionnelles et volontaires, versées par les entreprises jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance transférant la collecte des contributions des opérateurs de compétences de la construction vers les URSSAF.

Durant la période transitoire, l'opérateur de compétences de la construction pourra gérer et financer et, le cas échéant, collecter, via des sections financières spécifiques, des organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation.

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019, l'opérateur de compétences de la construction sera administré et géré selon les mêmes modalités et selon les mêmes conditions que celles applicables à Constructys – OPCA de la construction. Ce n'est qu'à partir de l'agrément en tant qu'opérateur de compétences de la construction, que la gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sera mise en place.

Article 8

Champ d'application professionnel

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DROM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962

modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), référencée sous l'IDCC 159 ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1597 ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, référencée sous l'IDCC 2609 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, référencée sous l'IDCC 2420,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015, référencées sous les IDCC 1702 (ouvriers), 2614 (ETAM) et 3212 (cadres).

Pour le négoce des matériaux de construction, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 8 décembre 2015, référencée sous l'IDCC 3216.

Pour les entreprises d'architecture, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004 et référencée sous l'IDCC 2332.

Article 9

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties au présent accord ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en réservant au sein de l'opérateur de compétences de la construction une section financière spécifique aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces entreprises bénéficient en outre d'un accompagnement spécifique réalisé dans le cadre du service de proximité de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 10

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si l'adhésion au présent accord a pour effet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, l'adhésion doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Article 11

Dévolution

En cas de cessation d'activité, les biens de l'opérateur de compétences de la construction seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

(1) Articles 1 à 5.

Article 12

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences de la construction.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Loi applicable et règlement des différends

Le présent accord est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

Article 14

Effet et désignation de l'opérateur de compétences de la construction dans les branches signataires

Dès agrément définitif de l'opérateur de compétences de la construction par l'administration, le présent accord se substituera aux stipulations de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences de la construction.

En dehors des stipulations de l'alinéa précédent, les autres dispositions prévues par les accords antérieurs des branches du bâtiment et des travaux publics continuent de s'appliquer dans les conditions et selon les modalités prévues par lesdits accords.

Article 15

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois, qui prend effet à la fin de l'exercice en cours de l'opérateur de compétences de la construction, à la fin du préavis. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires ou adhérentes, la disposition dénoncée ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 16

Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une transmission à l'administration, en vue d'obtenir l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

Article 17

Suivi et révision

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord, qui se réunit une fois par an et en tant que de besoin. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 18

Agrément

Les parties sollicitent l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1^{er} avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du champ d'intervention défini à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Article 19

Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 DÉCEMBRE 2019
RELATIF À L'OPCO (OCAPIAT)

NOR : ASET1950574M

Entre :
FEDEV ;
USNEF ;
CNVS ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
USRTL ;
SNFS ;
FEB ;
FIA ;
SNFBP ;
FNIL ;
SIFPAF ;
CSEM ;
BRF ;
SES ;
ABF ;
FEDEPOM ;
FNA ;
STEPI ;
CNADEV ;
ADEPALE ;
FICT ;
CNRCF ;
SFC ;
SNIA ;
Culture viande ;
COOP France ;
France conseil FCE ;

COOP FR grain ;
COOP FR nutrition ;
COOP FR lait ;
FNCH ;
FNEDT ;
FNCUMA ;
FNSEA ;
FNCA ;
GHN ;
AFDPZ ;
AEDG ;
SEDJ ;
SNEC ;
UAPF ;
UNEP ;
UNMFREO ;
CCVF ;
FELCOOP ;
SNCIA ;
FESTAL ;
FRDCA ;
FNDCA,

D'une part, et

FGA CFDT ;
FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1^{er} janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;
- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1^{er}

Objet

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairemment et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1^{er} et du 3^o du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

Champ d'application territorial et professionnel

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1^o, 2^o, 4^o à l'exception de la conchyliculture, et 3^o pour les activités telles que précisées au 1^o pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2^o et 3^o de l'article L. 722-3 du code

rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. – Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. – Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. – Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardinerie et graineteries.

IDCC 501. – Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. – La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. – Les Maisons familiales rurales.

IDCC 978. – Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. – Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. – Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. – Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;
- le Pari mutuel urbain (PMU) ;
- les chambres consulaires agricoles

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. – Sucreries, sucreries – distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. – Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. – Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. – Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. – Industries laitières.

IDCC 1586. – Industries charcutières.

IDCC 1396. – Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. – Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. – Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. – Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. – CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation – bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. – Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. – Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. – Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. – Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. – Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. – Contrôle laitier.

IDCC 7020. – Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. – Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. – Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. – Conchyliculture.

IDCC 2494. – Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO,

dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

Missions

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;

- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

Ressources

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

Membres

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

Conseil d'administration

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

COLLÈGE 1	COLLÈGE 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint

COLLÈGE 1	COLLÈGE 2
Trésorier adjoint 3 administrateurs	Trésorier 3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Sections financières paritaires

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

Commissions sectorielles paritaires

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

Comité consultatif plénier (CCP)

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

Comités paritaires régionaux (CPR)

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collègue pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

Révision et dénonciation

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission *de facto* de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

Dispositions transitoires

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1^{er} avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

Dépôt. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

STATUTS

Article 1^{er}

Forme. – Dénomination. – Durée

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

Buts

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;

- le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
- les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

Siège

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

Membres

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

Conseil d'administration

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

Bureau

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

COLLÈGE 1	COLLÈGE 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

Sections financières paritaires

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

Commissions sectorielles paritaires

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

Comité consultatif plénier (CCP)

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du

18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

Comités paritaires régionaux (CPR)

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

Ressources

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

Modification des statuts

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

Dissolution

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au *Journal officiel* de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

Comptabilité et exercice social

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

Déclaration à la préfecture

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 19 DÉCEMBRE 2018

RELATIF À L'OPCO 2I

NOR : ASET1950579M

Entre :

Pour la branche de la chimie : France Chimie ; FEBEA ; FIPEC ; FNCG ;

Pour la branche du pétrole : UFIP ;

Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : LEEM ;

Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FACOPHAR Santé ; SIMV ; SIDIV ;

Pour la branche de la plasturgie : Fédération de la plasturgie et des composites ; Plastalliance SNPCBFA ;

Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : UNIDIS ;

Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : UNIDIS ;

Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : UNIDIS ;

Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et industries connexes (IDCC 1495) : UNIDIS ;

Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FFCP ; CAP ;

Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : SGIEIC ;

Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : UNAMA ; Union nationale des industries de l'ameublement français ;

Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : UIPC ; UIPP ;

Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : UNICEM ; FIB ;

Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : CICF ;

Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : SFIC ;

Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : FFTB ;

Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : UPC ;

Pour le statut des énergies électriques et gazières : UFE ; UNEMIG ;

Pour la branche de la métallurgie : UIMM ;

Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : FEDEREC ;

Pour la branche du caoutchouc : SNCP ; Ucaplast,

D'une part, et

Pour la branche de la chimie : FCE-CFDT ; CFE-CGC chimie ; CGT-FO ; FNIC CGT ;

Pour la branche du pétrole : CFE-CGC pétrole ; Fédéchimie CGT-FO ; FNIC CGT ; FCE CFDT ;

Pour la branche des industries pharmaceutiques, pour les entreprises du médicament : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ;

Pour la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale de la pharmacie LABM FO ;

Pour la branche de la plasturgie : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; FNIC CGT ; Fédération nationale des industries chimiques CGT-FO ;

Pour l'intersecteur papier carton, pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 0700) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;

Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (IDCC 1492) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;

Pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique (IDCC 0707) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;

Pour la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes (IDCC 1495) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;

Pour la convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage (IDCC 0489) : FCE CFDT ; FIBOPA CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FG FO construction ;

Pour la convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) : FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT ;

Pour l'ameublement et le bois, pour la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) : FIBOPA CFE-CGC ;

Pour la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois (IDCC 2089) : BATIMAT-TP CFTC ; FIBOPA CFE-CGC ;

Pour les matériaux de construction, pour les trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées (IDCC 0087), (IDCC 0135), (IDCC 0211) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ;

Pour la convention collective nationale des industries céramiques de France (IDCC 1558) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ;

Pour les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 0363), (IDCC 0832), (IDCC 0833) : BTP SICMA CFE-CGC

Pour la convention collective nationale des industries des tuiles et briques (IDCC 1170) : BTP SICMA CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; FNTVC CGT ;

Pour la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3151) : BTP SICMA CFE-CGC ;

Pour le statut des énergies électriques et gazières : FCE CFDT ; CFE-CGC ; FNEM FO ;

Pour la branche de la métallurgie : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CGT ;

Pour la branche des industries et le commerce de la récupération : CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CFTC FGT SNED ;

Pour la branche du caoutchouc : FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; FNIC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.

En parallèle, les entreprises industrielles et manufacturières, et leurs salariés, doivent en permanence s'adapter pour maintenir et développer leur niveau de compétences et de qualifications, et répondre, sans cesse, à de nouveaux défis, qu'ils soient économiques, démographiques, technologiques, environnementaux ou liés à la transition énergétique.

Dans ce contexte, les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur résolution commune de partager, au sein d'un opérateur de compétences (OPCO) industriel, leurs moyens, approches, bonnes pratiques et outils avec pour objectif de mieux répondre aux enjeux de développement des compétences et qualifications des salariés des entreprises industrielles, et mettre ainsi en place de nouvelles collaborations au service de davantage de transversalité.

D'ores et déjà, les branches industrielles ont su se rassembler autour de la création de certificats de qualification professionnelle interbranche à caractère industriel (CQPI) permettant de valider des capacités/compétences professionnelles communes à plusieurs branches de l'industrie.

Par la création d'un OPCO interbranches industriel, ils entendent franchir un nouveau cap pour défendre les intérêts des parties dans un cadre rénové, tout en préservant les politiques et les spécificités de chaque branche composant l'OPCO avec la création de sections paritaires professionnelles et la mise en place d'un service de proximité au plus près des besoins de toutes les entreprises. La création de cet OPCO est une opportunité pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la mise en place d'un espace cohérent sur un champ professionnel répondant à une proximité des parcours et des compétences.

Avec cette nouvelle étape, ils affichent leur volonté de poursuivre et d'amplifier les collaborations entre les branches, pour mieux prendre en compte, dans le cadre d'une gouvernance paritaire, la proximité des métiers, des emplois et des qualifications.

Ils décident ainsi de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers industriels, de développement de l'alternance, d'anticipation des évolutions en matière d'emploi et compétences, de certifications professionnelles et d'accompagnement des plans de développement des compétences des très petites entreprises et de leurs salariés.

À travers la création de l'OPCO « Regroupement pour l'emploi et les compétences dans l'industrie », ils expriment leur confiance dans l'avenir des industries.

Article 1^{er}

Constitution d'un opérateur de compétences interbranches industrielles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est constitué un opérateur de compétences (OPCO) entre les branches relevant du champ d'application du présent accord, visé à l'article 11.

Ces branches désignent l'OPCO ainsi créé comme leur opérateur de compétences.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dont la gestion est paritaire.

Il prend le nom d'opérateur de compétences interindustriel, désigné sous le sigle « OPCO 2I ».

Article 2

Champ d'intervention de l'OPCO 2I

Les branches composant l'OPCO sont :

1. Les branches relevant du champ d'application du présent accord et au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
2. Les branches, non visées au 1, ayant adhéré, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, à l'OPCO ;
3. Les branches pour lesquelles l'OPCO aura été désigné par l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Le champ d'intervention géographique de l'OPCO est national, au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 3

Missions de l'OPCO 2I

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO a pour mission :

- 1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- 2° D'apporter un appui technique aux branches pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, en particulier pour mener les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en charge de coordonner les études prospectives des branches, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- 3° D'assurer un appui technique aux branches pour leur mission de certification ;
- 4° D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- 5° De promouvoir les modalités de formation auprès des entreprises, en particulier les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;

6° De s'assurer de la qualité des formations qu'il finance, dans les conditions prévues aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;

7° De collecter et gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant de son champ d'intervention ;

8° De gérer les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national.

Pour assurer ses missions, l'OPCO peut conclure des conventions avec l'État et les régions dans les conditions prévues par la législation.

Article 4

Ressources et gestion des fonds de l'OPCO 2I

Article 4.1

Ressources de l'OPCO 2I

En application des dispositions légales et réglementaires, l'OPCO dispose des ressources suivantes :

- les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires ;
- les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national d'une branche relevant du champ d'intervention de l'OPCO ;
- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'OPCO.

Article 4.2

Gestion des fonds par l'OPCO 2I au sein des sections financières

L'OPCO assure la gestion des fonds qu'il reçoit au sein de sections financières distinctes :

1° La section « Alternance » ;

2° La section « Développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ».

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des 1° et 2° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante ;

3° Le cas échéant, la section « Travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail, si un accord de branche le prévoit.

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 3° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de la section financière correspondante, pour l'ensemble des branches concernées ;

4° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versée en application d'un accord professionnel national.

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre du 4° sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque branche concernée ;

5° Le cas échéant, toute section constituée pour recevoir une contribution versée sur une base volontaire par une entreprise, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 5

Financement des actions par l'OPCO 2I

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des décisions et des orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches qui le constituent et des avis de chaque section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge, dans les conditions définies par son conseil d'administration :

1° Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail ;

2° Les actions concourant au développement de l'alternance, telles que prévues à l'article L. 6332-14 du code du travail ;

3° Le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, tels que prévus à l'article L. 6332-1-3 du code du travail ;

4° Le cas échéant, les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, au moyen des contributions conventionnelles et des contributions supplémentaires versées sur une base volontaire ;

5° Le cas échéant, les actions de formation des « travailleurs indépendants », en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

L'OPCO finance également les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des études et outils prospectifs des branches professionnelles qu'il coordonne, ainsi que l'ingénierie de certification professionnelle, dans le cadre des frais de gestion, d'information et de mission prévus au 9° de l'article L. 6332-6 du code du travail, selon les conditions prévues par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCO et l'État.

Article 6

Gouvernance et gestion de l'OPCO 2I

Il est fait application des dispositions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail pour la désignation des porteurs d'un mandat au sein de l'OPCO.

Article 6.1

Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité, sur les comptes annuels, et pour donner *quitus* au conseil d'administration.

Toutes les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, au niveau national, dans le champ d'une des branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO défini à l'article 2 sont représentées à l'assemblée générale par un délégué qui bénéficie d'un nombre de voix déterminé comme suit.

Le nombre de voix total par collège est de 1 000 voix.

Dans chaque collège, chaque délégué dispose d'un nombre de voix à la fois proportionnel :

- au poids de la masse salariale de la branche dont relève son organisation par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2 ;
- et, au sein de chaque branche, proportionnel à son audience syndicale ou patronale. L'audience syndicale est celle reconnue aux organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, pour la signature des accords visés à l'article L. 2232-6 du code du travail. L'audience patronale est celle visée à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au sein de chaque collège, lorsque le poids de chacune des organisations ne leur permet plus d'obtenir un nombre entier de voix, il est fait application, pour l'attribution des voix restantes, de la règle de la plus forte moyenne visée à l'article R. 2314-20 du code du travail. Le poids de chacune des organisations en concurrence est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des voix déjà obtenues par l'organisation. Les différentes organisations sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. La première voix restante est attribuée à l'organisation ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacune des voix non pourvues jusqu'à la dernière.

L'assemblée générale ne peut valablement se réunir que si, dans chaque collège, l'ensemble des délégués présents ou représentés détiennent au moins 500 voix.

Les décisions de l'assemblée générale sont adoptées à la condition de recueillir, dans chacun des deux collèges, la majorité qualifiée des voix. La majorité qualifiée est égale aux 2/3 des voix exprimées par collège.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée pour modifier les statuts de l'OPCO sur la demande de délégués représentant au moins 1/3 des voix par collège.

Les modalités d'organisation de l'assemblée générale, de l'assemblée générale extraordinaire et de vote sont précisées par les statuts de l'OPCO.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Article 6.2

Conseil d'administration

Article 6.2.1

Composition

Le conseil d'administration de l'OPCO est composé de quarante membres répartis, à part égale, entre un collège des organisations syndicales de salariés et un collège des organisations professionnelles d'employeurs. Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable, selon les modalités suivantes :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI), à raison d'un nombre équivalent de sièges par OSRNI.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les signataires conviennent de demander au ministère du travail une mesure d'audience syndicale dans le périmètre des branches visées à l'article 2. Les conséquences de cette mesure sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De vingt membres titulaires et de vingt membres suppléants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2, en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle, par rapport à celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2.

Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale de la (des) branche(s) professionnelle(s) composant une section paritaire professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches visées à l'article 2, la section paritaire professionnelle concernée dispose, s'agissant des membres titulaires, de dix sièges. Dans cette hypothèse, les dix autres sièges sont attribués à raison d'un siège par section paritaire professionnelle définie à l'article 8 ; le cas échéant, le ou les sièges restants sont attribués en fonction du poids de la masse salariale de la (des) branche(s) composant chaque section paritaire professionnelle, à l'exclusion de celle disposant de la moitié du total des sièges, selon un ordre décroissant et jusqu'à épuisement des attributions, et dans la limite d'un siège supplémentaire par section paritaire professionnelle.

Lorsque plusieurs organisations professionnelles sont représentées au sein d'une section paritaire professionnelle, elles arrêtent, entre elles, les modalités de répartition du (des) siège(s).

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration, selon le même principe et en fonction des sections paritaires professionnelles existantes à cette date.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.2.2. Fonctionnement

Les membres suppléants sont désignés, pour chaque collège, dans les conditions respectives fixées à l'article 6.2.1. Ils ne participent aux réunions du conseil d'administration qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple par collège.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 6 fois par an.

Le (La) directeur(trice) général(e), ou son (sa) représentant(e), participe aux travaux du conseil d'administration sans voix délibérative. Il (Elle) peut se faire assister de salariés de l'OPCO en fonction de sujets traités.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger au conseil d'administration, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer à ses réunions, ainsi qu'à ses réunions préparatoires, dès lors qu'elles se tiennent au plus tôt lors de la journée précédant la réunion du conseil d'administration.

À cette fin, le salarié respecte un délai de prévenance selon les dispositions conventionnelles dont il relève, ou à défaut, 15 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 3142-43 du code du travail. À défaut de disposition contenue dans un accord de branche prévoyant l'attribution de moyens spécifiques pouvant permettre d'indemniser les salariés pendant les réunions préparatoires, l'employeur maintient la rémunération du salarié pendant la durée de ces réunions.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO rembourse, dans les conditions fixées par le conseil d'administration, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les salariés concernés.

Ces dispositions s'appliquent à chaque membre suppléant qui remplace un titulaire absent.

En outre, le président ou le vice-président désignés à l'article 6.3 bénéficie, lorsqu'il appartient au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 journée par mois sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Les trésorier, trésorier adjoint, secrétaire, secrétaire adjoint désignés à l'article 6.3 bénéficient, lorsqu'ils appartiennent au collège « salarié », d'une autorisation absence sans perte de rémunération pour une durée au plus égale à 1 demi-journée par mois, sous réserve d'en informer leur employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires.

Article 6.3

Désignations au sein du conseil d'administration

Le conseil d'administration désigne, parmi ses membres titulaires, un président, un vice-président, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le président.

Les missions des membres désignés ci-dessus et le calendrier de mandature sont définis par les statuts de l'OPCO.

Article 6.4

Pouvoirs et missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'OPCO dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles.

Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs, conjointement au président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'OPCO les missions suivantes :

1° Il arrête les orientations stratégiques de l'OPCO et prend les décisions qui en découlent en suivant les orientations des CPNE ou CPNEFP et des sections paritaires professionnelles ;

2° Il détermine les modalités de participation de l'OPCO aux conventions de partenariat avec les pouvoirs publics ou tout autre partenaire ;

3° Il s'assure de la mise en place de l'organisation permettant la mutualisation et l'optimisation des ressources et des moyens nécessaires à la réalisation des missions ;

4° Il décide du budget ;

5° Il définit, sur la base des décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions, dans le cadre des différentes contributions gérées par l'OPCO, concernant :

a) Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation au niveau de prise en charge fixé par les branches ;

b) Les dépenses, frais et actions visés aux articles L. 6332-1-3, L. 6332-11-1, L. 6332-14, L. 6332-15 et L. 6332-17 du code du travail ;

c) Les actions portées par une convention avec l'État en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

d) Les contrats d'objectifs et de moyens conclus avec les régions en vue du développement de l'apprentissage ;

e) Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et les modalités d'imputation correspondantes entre les différentes sections de l'OPCO ;

f) Les dépenses au titre des dispositifs dont la prise en charge est prévue dans le cadre d'une contribution conventionnelle ou supplémentaire versée sur une base volontaire.

6° Il définit, sur décisions et orientations des CPNE ou CPNEFP, des avis des sections paritaires professionnelles, et avec l'appui technique de la commission statutaire compétente, un budget dédié au financement d'études quantitatives et qualitatives nécessaires à l'analyse prospective des emplois et des métiers ainsi qu'aux travaux d'études et de recherches dans le domaine de l'ingénierie de certification et de formation ;

7° Il met en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'OPCO, dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou aux sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;

8° Il détermine le financement des frais de gestion, d'information et de mission incombant au siège de l'association et à ses délégataires ;

9° Il garantit l'équilibre financier de l'OPCO. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des moyens mutualisés. Il procède à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion. En cas de risque de déséquilibre financier, il prend les décisions les plus adaptées ;

10° Il assure le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds de l'OPCO et de ses délégataires ;

11° Il s'assure de la conformité des pratiques de ses délégataires au regard des règles, des méthodes et des procédures définies par l'OPCO ;

12° Il entérine la désignation, par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, des membres des comités et des commissions statutaires constitués en son sein ;

13° Il entérine, sur proposition des branches concernées, la création, la fusion, la modification du périmètre ou la suppression de sections paritaires professionnelles, dans les conditions prévues à l'article 8.3 ;

14° Il approuve les comptes de l'exercice clos de l'organisme préalablement arrêtés conjointement par le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint ;

15° Il procède à la publicité des comptes ;

16° Il approuve la convention d'objectifs et de moyens (COM) ;

17° Il met en œuvre le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds ;

18° Il adopte le schéma directeur du système d'information ;

19° Il effectue un point à chaque conseil d'administration sur la situation de l'effectif salarié de l'OPCO et de ses délégataires. À cet égard, en fonction des missions de l'OPCO, le conseil d'administration s'efforcera d'obtenir, en particulier lors de la négociation de la COM, les moyens nécessaires au maintien de l'emploi au sein de l'OPCO et de ses délégataires, par rapport à l'effectif des OPCA et de leurs délégataires relevant, à la date de signature du présent accord, du champ d'intervention visé à l'article 2.

20° Il solde les engagements pris en application d'une disposition légale, réglementaire ou d'un accord collectif par les organismes paritaires collecteurs agréés au 31 décembre 2018 relevant du champ d'intervention défini à l'article 2.

Les modalités de fonctionnement, pouvoirs et missions du conseil d'administration sont précisés dans les statuts de l'OPCO.

Article 6.5

Commissions statutaires

Le conseil d'administration crée en son sein cinq commissions statutaires destinées à préparer ses travaux :

- une commission « Alternance » ;
- une commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- une commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires » ;
- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » ;
- une commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle ».

Chaque commission statutaire est composée :

Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13, afin d'envisager, le cas échéant, la révision du présent accord.

Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres, désignés, parmi leur(s) représentant(s) au sein du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles, par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives arrêtent entre elles les modalités de répartition des sièges.

Chaque commission se réunit au minimum une fois par semestre.

En cas d'empêchement d'un membre de la commission, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le (La) directeur(trice) général(e) ainsi que, en tant que de besoin, le personnel compétent de l'OPCO, participent aux travaux des commissions.

Les modalités de fonctionnement et d'animation des commissions statutaires sont définies par les statuts de l'OPCO.

6.5.1. Missions de la commission « Alternance »

La commission « Alternance » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2°, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

6.5.2. Missions de la commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés »

La commission « Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 1° et L. 6332-17 du code du travail.

6.5.3. Missions de la commission « Dispositifs mesures d'urgence, indépendants et dispositifs transitoires »

La commission « Dispositifs mis en place en application d'un accord de branche et dispositifs transitoires » propose au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des formations engagées au titre d'un accord de branche conclu en vue de faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles et de la formation des indépendants, prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 3° et L. 6332-11-1 du code du travail.

Elle propose également au conseil d'administration les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des dispositifs dont l'OPCO a provisoirement la gestion (compte personnel de formation, formation des demandeurs d'emploi, conseil en évolution professionnelle).

6.5.4. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier la consolidation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

6.5.5. Missions de la commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle »

La commission « Appui technique aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle » propose au conseil d'administration les orientations et assure le suivi de l'activité et de la situation financière des actions de l'OPCO au titre des diplômes à finalité professionnelle, des titres professionnels et des certifications professionnelles de branche et interbranches.

Article 6.6

Comités du conseil d'administration

6.6.1. Comité de nomination et de rémunération

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du trésorier adjoint de l'OPCO.

Il est chargé d'examiner les candidatures et de choisir le (la) candidat(e) retenu(e) pour assurer les missions de directeur(trice) général(e) de l'OPCO.

Le comité est également chargé de fixer la rémunération du (de la) directeur(trice) général(e) et son évolution.

Les décisions du comité sont adoptées à l'unanimité de ses membres.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont précisées dans les statuts de l'association.

6.6.2. Comité d'audit et des finances

Il est créé un comité d'audit et des finances.

Ce comité est composé, paritairement, de cinq membres par collège, désignés parmi les membres du conseil d'administration. Les administrateurs désignés au comité d'audit et des finances ne peuvent pas être des membres visés au premier alinéa de l'article 6.3.

Lors de sa première réunion, le comité d'audit et des finances désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président du comité d'audit et des finances n'appartient pas au même collège que le trésorier de l'OPCO.

En cas d'empêchement d'un membre, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs peut désigner un membre pour le remplacer à la réunion concernée, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 48 heures.

Le comité d'audit et des finances est chargé de contrôler les comptes, la gestion financière et le respect des procédures comptables, financières de l'OPCO et de ses douze délégataires. Il est garant du bon fonctionnement et la pérennité du système commun de gestion et de l'extranet.

Dans ce cadre, il assure le suivi des questions relatives :

- au processus d'élaboration de l'information financière ;
- à l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'identification et de gestion des risques ;
- à l'établissement des comptes annuels ;
- à l'efficacité du système de contrôle des engagements et des réalisations ;
- à la conservation de l'homogénéité du fonctionnement du système d'information.

Il peut se saisir à tout moment de toute question en matière financière et comptable et formuler tous avis ou recommandations au conseil d'administration dans ces domaines.

Pour la réalisation de ses missions, il peut s'appuyer sur les travaux du commissaire aux comptes et sur tout autre moyen précisé par les statuts.

Le comité d'audit et des finances établit chaque année, à l'occasion de l'approbation des comptes de l'OPCO, un rapport remis au conseil d'administration et transmis au commissaire aux comptes.

Les modalités de fonctionnement du comité d'audit et des finances sont définies dans les statuts de l'association.

Article 6.7

Délégataires

6.7.1. Service de proximité de l'OPCO 2I

Pour accomplir ses missions, l'OPCO assure un service de proximité sur l'ensemble du territoire métropolitain auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE et PME.

À cette fin, le conseil d'administration de l'OPCO délègue, par voie de conventions, à douze associations sans but lucratif régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Ces associations sont constituées paritairement, au niveau régional. Dans leur périmètre géographique, elles déterminent les implantations de nature à assurer un service de proximité au plus près des besoins.

Elles couvrent la totalité du champ d'intervention professionnel de l'OPCO défini à l'article 2.

Leur champ d'intervention géographique est la région administrative, à l'exception de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent d'une même association paritaire.

Ces associations sont dénommées « A2i ». Elles adoptent des statuts selon une trame type validée par le conseil d'administration de l'OPCO.

Enfin, les signataires conviennent que la gestion des contributions des entreprises implantées hors du territoire métropolitain puisse être déléguée à un autre OPCO disposant d'une implantation sur ces territoires.

6.7.2. Composition du conseil d'administration des délégataires

Le conseil d'administration des associations paritaires ainsi constituées est composé :

1° Pour le collège des organisations syndicales de salariés :

De dix membres, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, au niveau national, dans le champ d'au moins une des branches visées à l'article 2 et affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un nombre équivalent de sièges par organisation syndicale de salariés.

La répartition des sièges est actualisée, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Les conséquences de la mesure de l'audience prévue pour le conseil d'administration sur la composition du collège des organisations syndicales de salariés sont examinées au sein de la commission de suivi de l'accord visée à l'article 13.

2° Pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs :

De dix membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une des branches composant l'OPCO.

Les organisations professionnelles concernées arrêtent, entre elles, les modalités de répartition des sièges. Toutefois, lorsque le poids de la masse salariale d'une branche professionnelle est supérieur à la moitié de celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO, la (les) organisation(s) professionnelle(s) relevant de la branche concernée dispose (nt) de cinq sièges au total.

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration de l'OPCO.

Le conseil d'administration du délégataire désigne, parmi ses membres titulaires, un président et un vice-président, pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs et dans le collège des organisations syndicales de salariés.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

6.7.3. Missions des délégataires

Sous la responsabilité du conseil d'administration de l'OPCO, les délégataires ont ainsi pour missions :

1° D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE et PME, sur les différents dispositifs de formation continue ou par apprentissage qu'elles peuvent mobiliser, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCO, au titre de ces dispositifs ;

2° D'accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, dans la définition de leurs besoins en formation continue ou par apprentissage et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées ;

3° De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins ;

4° D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;

5° De demander à l'OPCO, le règlement des dossiers de demande de prise en charge ;

6° De préparer les documents qui permettront au conseil d'administration et au comité d'audit et des finances d'exercer leurs missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds ;

7° D'accompagner les branches professionnelles pour le développement de l'alternance et la mise en œuvre de conventions cadres de coopération ;

8° D'assurer un suivi territorial des études prospectives des métiers et des qualifications.

La gestion de l'OPCO ne peut être confiée par voie de convention de délégation qu'à un organisme indépendant dont la seule mission est la mise en œuvre de la délégation ainsi prévue.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les délégataires ont également pour mission de collecter, pour le compte de l'OPCO, les contributions prévues à l'article 10.2.1.

6.7.4. Information des délégataires sur leurs activités

Les délégataires rendent compte annuellement au conseil d'administration, aux CPNE ou CPNEFP, aux CPREFP lorsqu'elles existent et aux sections paritaires professionnelles, de leurs activités et de leurs modalités de fonctionnement.

À cette fin, les délégataires leur transmettent, chaque année, un rapport d'activité annuel retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, les frais – de gestion, d'information et de mission – afférents à celles-ci, ainsi que le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

La présentation du rapport d'activité annuel est réalisée selon un modèle arrêté par le conseil d'administration, sur proposition du comité d'audit et des finances.

Enfin, le commissaire aux comptes de l'OPCO fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des délégataires lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration.

À tout moment, le conseil d'administration peut décider de diligenter des audits et contrôles et dénoncer, le cas échéant, les conventions de délégation.

Article 6.8

Masse salariale prise en compte

Pour l'application des articles 6.1, 6.2 et 6.7.2, la masse salariale prise en compte est celle correspondant aux dernières données disponibles au 1^{er} janvier 2019 et retenue par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), pour l'attribution des fonds dédiés au financement du dialogue social. Par exception, pour les deux premières années d'exécution de l'accord, la masse salariale prise en compte pour la branche des entreprises relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières est celle prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et retenue par la caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG).

Cette masse salariale est actualisée tous les deux ans par la commission de suivi de l'accord prévue à l'article 13, sur la base des dernières données connues à la date de réunion de cette commission.

Article 7

Politiques de branches

Les signataires du présent accord constitutif confirment leur attachement au respect des politiques des branches professionnelles relevant du champ d'intervention de l'OPCO créé par le présent accord.

Ainsi, les orientations stratégiques de l'OPCO sont celles fixées par les décisions et les orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches constitutives.

Afin d'accompagner les branches professionnelles dans l'élaboration de leurs orientations politiques, l'OPCO apporte son expertise technique et financière en matière de suivi de l'activité de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

En outre, il offre aux CPNE ou CPNEFP et aux sections paritaires professionnelles qui le souhaitent un appui technique en mettant à disposition les moyens et outils nécessaires à :

- la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les branches professionnelles ;
- la définition des orientations et priorités de financement en matière de formation continue ;
- l'établissement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, notamment en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration des certifications professionnelles utiles pour les entreprises qu'elles représentent, notamment en matière d'études, de recherches et d'ingénierie de certification et de formation, la promotion des métiers et des certifications de branche.

Article 8

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 8.1

Dispositions générales

Au sein de l'OPCO, les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par les branches professionnelles, dès lors qu'elles regroupent des secteurs cohérents et homogènes.

Le nombre total de SPP ne peut être supérieur à 11.

Les SPP se réunissent au moins quatre fois par an.

Les modalités de fonctionnement des SPP sont définies dans les statuts de l'association.

Article 8.2

Sections paritaires professionnelles initiales

À la date de signature du présent accord, il est créé, au sein de l'OPCO, entre les signataires, les dix sections paritaires professionnelles suivantes, sous réserve, pour chacune d'entre elles, de la conclusion du présent accord par les branches concernées, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail :

- une section « Chimie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée ;
- une section « Pétrole » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée ;
- une section « Pharmacie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée et de la convention collective nationale de la fabrication et du com-

merce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989, modifiée ;

- une section « Plasturgie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1^{er} juillet 1960, modifiée ;
- une section « Papier Carton » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'inter-secteur papier carton ;
- une section « Ameublement et bois » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives de l'ameublement et du bois ;
- une Section « Matériaux pour la construction et l'industrie » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application des conventions collectives des matériaux pour la construction et l'industrie ;
- une section « Énergie et services énergétiques » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application du statut des industries électriques et gazières ;
- une section « Métallurgie et recyclage » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiés ;
- une section « Caoutchouc » regroupant, à la signature de l'accord, les organisations relevant du champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

Article 8.3

Création, fusion et modification de périmètre de sections paritaires professionnelles (SPP)

Dans le respect des dispositions générales prévues aux articles 8.1 et article 6.4, 13°, les branches relevant du champ d'intervention de l'OPCO visé à l'article 2 peuvent :

- pour celles visées aux 2 et 3 de l'article 2 :
 - rejoindre l'une des SPP visées à l'article 8.2 sous réserve de l'accord de cette dernière. À défaut d'accord de la SPP concernée, le conseil d'administration désigne la SPP d'accueil ;
 - créer une SPP sous réserve que l'effectif couvert par la (les) branche(s) composant cette SPP soit au moins égal à 50 000 salariés ;
- pour celles visées au 1 de l'article 2, intégrer une SPP différente que celle prévue en application de l'article 8.2, sous réserve de la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8.4

Composition des sections paritaires professionnelles

Chaque SPP est composée :

- pour le collège salarié, à raison d'un nombre de membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d'au moins une des branches (OSRB) composant la section paritaire professionnelle. Ils sont désignés par les OSRB. Le nombre de membres est déterminé comme suit :
 - trois membres titulaires et trois membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant au moins 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;
 - deux membres titulaires et deux membres suppléants par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant de 50 à moins de 80 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP ;

- un membre titulaire et un membre suppléant par OSRNI lorsque les OSRB affiliées à cette OSRNI sont représentatives au niveau national dans des branches représentant moins de 50 % de la masse salariale de l'ensemble de la SPP.
- pour le collège employeur, d'un nombre de membres titulaires et suppléants, respectivement égal au nombre total de membres titulaires et suppléants salariés, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein de la ou des branches composant la section paritaire professionnelle, selon des modalités dont elles conviennent entre elles.

La masse salariale visée au présent article est déterminée conformément à l'article 6.8.

Les membres des SPP sont désignés concomitamment et pour la même durée que celle des administrateurs au conseil d'administration.

Les membres suppléants ne participent aux réunions des sections paritaires professionnelles qu'en l'absence des titulaires. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire s'il avait été présent.

Article 8.5

Rôle et missions des sections paritaires professionnelles

Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études ;
- d'examiner et de coordonner :
 - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
 - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
 - les conditions de prise en charge des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution conventionnelle ;
- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l'activité de l'OPCO et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 9

Publicité et transparence

Article 9.1

Comptabilité

L'OPCO tient une comptabilité analytique.

La comptabilité de l'OPCO est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCO et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCO.

Le trésorier et le trésorier adjoint sont associés à ces missions.

Article 9.2

Site internet public

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCO publie et actualise :

1° La liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics, ainsi que les services proposés financés au titre des frais de gestion et de mission des opérateurs de compétences ;

2° Les niveaux de prise en charge décidées par les branches professionnelles mentionnés au 1 du I de l'article L. 6332-14 du code du travail ;

3° La liste annuelle des prestataires de formation bénéficiaires des fonds de l'OPCO ainsi que le montant versé pour chacun ;

4° Les comptes annuels approuvés de l'OPCO et le rapport du commissaire aux comptes ;

5° La présentation des missions de l'OPCO ;

6° La liste et les coordonnées des associations délégataires ;

7° Un espace dédié aux salariés leur permettant d'accéder aux informations utiles pour mobiliser leur compte personnel de formation, notamment en les orientant vers les organismes dispensant le conseil en évolution professionnelle.

Cette rubrique est actualisée dans les 15 jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Article 9.3

Site extranet

Chaque membre titulaire et suppléant du conseil d'administration, des commissions statutaires et des sections paritaires professionnelles dispose d'un accès à un service dématérialisé dédié.

Cet extranet permet un accès dynamique aux données financières réelles et prévisionnelles, par section financière, par dispositifs, par branche et par SPP, portant sur :

- les budgets arrêtés ;
- les budgets affectés aux délégataires ;
- les niveaux d'engagements ;
- les niveaux de réalisation ;
- les niveaux de trésorerie ;
- la synthèse d'activité mensuelle ;
- le suivi de réalisation de la convention d'objectifs et de moyens.

Il met également à disposition les textes fondateurs de l'OPCO (accord constitutif, statuts, règlement intérieur), les documents nécessaires au fonctionnement des instances, le rapport d'activité visé à l'article 9.4, les documents de communication de l'OPCO à destination des entreprises et des salariés ainsi que les documents relatifs au remboursement des frais.

Article 9.4

Rapport d'activité

L'OPCO publie et diffuse chaque année un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

Article 10

Dispositions d'application

Article 10.1

Statuts et règlement intérieur

Le conseil d'administration de l'OPCO adopte des statuts et un règlement intérieur en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans ce cadre, il veille à prendre en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, en particulier la mise en place d'un audit interne, d'un audit extérieur de fin de mandat, de la formation des administrateurs, et l'adaptation des règles de fonctionnement et de délibération du conseil d'administration.

Article 10.2

Dispositions transitoires

10.2.1. Collecte des contributions

En application du III-A de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte les contributions légales et le cas échéant conventionnelles en application d'un accord de branche dues au titre des rémunérations versées en 2018, selon les dispositions en vigueur au 31 décembre 2018.

À titre transitoire, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'OPCO collecte :

1° À l'exception du solde de la taxe d'apprentissage mentionné au II de l'article L. 6241-2, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;

2° Le cas échéant, les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national ;

3° Le cas échéant, les contributions au développement du dialogue social décidées par un accord professionnel national dont la collecte était, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, assurée par un organisme paritaire collecteur agréé.

10.2.2. Financements provisoires assurés par l'OPCO 2I

À titre transitoire, l'OPCO prend en charge :

1° Selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur au 31 décembre 2018, les engagements pris selon les modalités prévues par un accord de branche ;

2° Du 1^{er} janvier 2019 et au plus tard jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

- a) Les coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- b) Les coûts de la formation des demandeurs d'emploi ;
- c) Les coûts de la prestation de conseil en évolution professionnelle à destination des salariés.

À cet effet, il est ajouté trois sections comptables supplémentaires provisoires, dédiées respectivement :

- a) Au compte personnel de formation ;
- b) À la formation de demandeurs d'emploi ;
- c) Au conseil en évolution professionnelle.

Les fonds que reçoit l'OPCO au titre des *a*, *b* et *c* sont mutualisés, dès leur réception, au sein de chaque section financière correspondante.

L'OPCO gère les financements ci-dessus, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires et les priorités définies par les accords de branche et/ou les CPNE ou CPNEFP.

Article 10.3

Dévolution

En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire désigne un collège paritaire de liquidateurs qui jouiront des pouvoirs les plus étendus pour réaliser l'actif et acquitter le passif. Le produit net de la liquidation sera dévolu à un organisme de même nature désigné par le conseil d'administration dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 11

Champ d'application

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

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités économiques visées dans les dispositions conventionnelles suivantes :

- soit de la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée (IDCC 0044) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée (IDCC 1388) ;
- soit de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, modifiée (IDCC 0176) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989, modifiée (IDCC 1555) ;
- soit de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1^{er} juillet 1960, modifiée (IDCC 0292) ;
- soit d'une des conventions collectives nationales de l'intersecteur papier carton, à savoir :
 - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972, modifiée (IDCC 0700) ;
 - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988, modifiée (IDCC 1492) ;
 - convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972, modifiée (IDCC 0707) ;
 - convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988, modifiée (IDCC 1495) ;
 - convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage du 9 janvier 1969, modifiée (IDCC 0489) ;
- soit de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986, modifiée (IDCC 1411) ;

- soit de la convention collective nationale des industries des panneaux à base de bois du 29 juin 1999, modifiée (IDCC 2089) ;
- soit de l’une des trois conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux modifiées du 22 avril 1955 (IDCC 0087), du 12 juillet 1955 (IDCC 0135) et du 6 décembre 1956 (IDCC 0211) ;
- soit de la convention collective nationale des industries céramiques de France du 6 juillet 1989, modifiée (IDCC 1558) ;
- soit de l’une des trois conventions collectives nationales de l’industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 et du 5 juillet 1963, modifiées (IDCC 0363, 0832 et 0833) ;
- soit, de la convention collective nationale des industries des tuiles et briques du 17 février 1982, modifiée (IDCC 1170) ;
- soit de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 15 juin 1970, modifiée (IDCC 3151) ;
- soit de la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973, modifiée (IDCC 715) ;
- soit de l’accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie, modifié ;
- soit de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, modifiée (IDCC 0637) ;
- soit du statut national du personnel des industries électriques et gazières (IDCC 5001) ;
- soit de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953, modifiée (IDCC 45).

Article 12

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l’application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires rappellent que les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail sont notamment mises en œuvre dans le cadre des articles 3, 4.2, 5, 6.5.2, 6.7.1 et 6.7.3.

Article 13

Commission de suivi de l’accord

Il est créé une commission de suivi de l’accord, composée :

- de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (OSRNI) et dont les organisations syndicales de salariés affiliées sont représentatives au niveau national dans le champ d’au moins une des branches (OSRB) visées au 1 de l’article 2. Ils sont désignés par les OSRB ;
- d’un nombre équivalant au total de membres du collège des organisations syndicales de salariés, désignés par les organisations professionnelles d’employeurs, signataires du présent accord.

Cette commission assure le suivi de l’accord et l’examen des évolutions nécessaires de l’accord liées aux modifications législatives et réglementaires.

Elle suit et actualise, tous les 2 ans, le poids de la masse salariale des branches visées à l’article 2 selon les données transmises par l’AGFPN, ainsi que, par exception, pour les 2 premières années d’exécution de l’accord et pour la branche des entreprises relevant du champ d’application du statut des industries électriques et gazières, celles transmises par la CNIEG.

Elle examine les conséquences de la mesure de la représentativité syndicale du champ d’intervention de l’OPCO sur la composition des instances.

Les avis de la commission de suivi sont pris à la majorité simple dans chaque collège, qu’elle transmet aux organisations professionnelles et syndicales composant les branches visées au 1 de l’article 2.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire. Dans l'année qui suit l'obtention de l'agrément, elle se réunit pour faire un point d'étape sur le fonctionnement de l'OPCO.

La partie patronale en assure le secrétariat.

Article 14

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 15

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Toutefois, durant les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, aucune demande de révision, à l'exception d'un élargissement du champ prévu par l'article 2 du présent accord ou d'un cas exceptionnel ou d'une urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire) ne peut être introduite.

La révision du présent accord est réalisée par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission de suivi du présent accord. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Dans le mois suivant sa saisine, le secrétariat de la commission de suivi invite ses membres à se réunir et leur communique la demande d'engagement de la procédure de révision à laquelle sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

Lors de cette réunion, la commission émet un avis sur l'opportunité d'ouvrir la négociation d'un avenant de révision. Cet avis est transmis par le secrétariat de la commission de suivi aux organisations habilitées à négocier l'avenant de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 16

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délai de préavis visé à l'article L. 2261-9 du code du travail est porté à 6 mois.

En application des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, sans préjudice du respect du délai de 1 an et même si un accord de substitution est conclu préalablement, la dénonciation ne prend effet qu'à la fin de l'année civile qui suit celle durant laquelle le délai de préavis est arrivé à échéance.

En tout état de cause, la dénonciation du présent accord ne pourra intervenir qu'après l'expiration de la première convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'OPCO.

Que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés ou, au contraire, qu'elle soit le fait d'une partie d'entre elles seulement, la commission de suivi se réunit dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 17

Dépôt

Le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services du ministre en charge du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 18

Agrément et extension

Article 18.1

Agrément

Les parties signataires sollicitent l'agrément de l'OPCO constitué par le présent accord auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle au plus tard le 1^{er} avril 2019.

Article 18.2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 14 MARS 2019
RELATIF À L'OPCO (FORTE INTENSITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE)

NOR : ASET1950591M

Entre :
FNAM ;
SNRC ;
FEP ;
SNES ;
SNAD ;
SAMERA ;
FFQ ;
SNEH ;
SNARR ;
FP2e ;
MEDEF ;
FFP ;
GEIST ;
CGI ;
ASFA ;
USP ;
GNC ;
UMIH ;
FFNEAP ;
SYNHORCAT-GNI ;
Prism emploi ;
SNERS ;
FFPB ;
SESA ;
SNRTC ;
GPMSE TLS ;
CEPNL ;
PEPS ;

A & T ;
SNEFiD ;
SNPRO,
 D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FAT UNSA ;
SNPNAC ;
SPELC ;
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT SP ;
SUD autoroutes ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FEC FO ;
FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEP CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
SNEPL CFTC ;
CMTE CFTC ;
FSPSS FO ;
UFA CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
USI CGT ;
INTERCO CFDT ;
FNEMA CFE-CGC ;
SNEPS-CFTC ;
CFDT services ;
SUD aérien ;
CFTC intérim ;
UNSA transports,
 D'autre part,

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1^{er} avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;
- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;
- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultra-marin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le

réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (– de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1^{er}

Objet et nature juridique de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

Constitution et forme juridique de l'opérateur de compétences

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3

Champs d'intervention professionnel et géographique

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4

Objet et missions de l'OPCO

Article 4.1

Objet

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2

Missions

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la forma-

tion, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5

Ressources financières de l'OPCO

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6

Principes généraux et instances de gouvernance de l'OPCO

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
 - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1

Assemblée générale paritaire

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2

Conseil d'administration paritaire (CA)

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord *ad hoc* conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un

code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3

Bureau paritaire

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4

Comité paritaire financier, d'audit, de contrôle

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit *a minima* 6 fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5

Commissions paritaires transverses

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6

Sections paritaires professionnelles (SPP)

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7

Caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8

Services de proximité

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9

Commission paritaire régionale interbranche

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10

Parité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

Sections financières et gestion financière

Article 7.1

Sections financières légales

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des

entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D’autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2

Sections financières conventionnelles et volontaires

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L’OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l’OPCO conformément à l’article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L’OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l’OPCO.

Article 7.3

Gestion des sections financières

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d’administration de l’OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d’administration de l’OPCO attribue également un budget au bénéfice d’actions transversales qu’il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l’objet d’une comptabilité analytique et d’un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s’effectue par chaque branche au sein d’une section financière dédiée, selon des modalités qu’elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l’OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l’objet d’une comptabilité analytique et d’un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d’entreprises au sens de l’article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d’administration.

Article 7.4

Gestion de ressources externes autres

Conformément à l’article 5 du présent accord, l’opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8

Dispositions transitoires applicables à partir du 1^{er} avril jusqu'au 31 décembre 2019

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1^{er} novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

Article 10

Dépôt

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11

Agrément de l'opérateur de compétences

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12

Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE L'OPCO (ART. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	LIBELLÉ
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

ANNEXE II

RELATIVE À LA PÉRIODE TRANSITOIRE (ART. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propriété de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1^{er} avril (budget rectificatif, délégations...) ;
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO (COMMERCE)
NOR : ASET1950573M

Entre :
FENACEREM ;
FNCC ;
FMB ;
FNP ;
FICIME ;
FEDELEC ;
UCV ;
UFCC ;
SNCI ;
FCD ;
FNAEM ;
OSCI ;
FEH ;
FCJT ;
FEC ;
EBEN ;
CDNA ;
UPECAD ;
UBH ;
FECF ;
Union sport & cycle ;
ROF ;
CDCE,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT CSD ;

UNSA spectacle ;
FEC FO ;
CFE-CGC Agro ;
CFDT services,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1^{er}

Objet, dénomination et champ d'intervention

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

Forme juridique

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1^{er} et devient à la date du 1^{er} avril 2019 opérateur de compétences interbranches.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1^{er} décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

Missions de l'opérateur de compétences du commerce

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

- leur mission de certification ;
- le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

Gouvernance de l'opérateur de compétences du commerce

Article 4.1

Assemblée générale

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

Conseil d'administration

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1^{er} du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du commerce alternent entre les deux collèges à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

Sections professionnelles paritaires

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de

développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;

- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d’analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

Sections financières

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l’alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l’objet d’un suivi comptable distinct.

Article 6

Service de proximité

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l’opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d’appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d’emplois et des politiques régionales en matière d’emploi, d’alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l’opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d’autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

Départ d’une branche professionnelle

Le départ d’une branche professionnelle adhérente de l’opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu’à l’expiration d’une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

Durée, révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l’une des parties signataires ou ayant adhéré à l’accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s’ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l’initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l’opérateur de compétences du commerce.

Article 9

Dispositions transitoires

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1^{er} avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

Commission d'interprétation

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

Date d'effet et demande d'agrément

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1^{er} avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES CHAMPS CONVENTIONNELS COUVERTS PAR LE PRÉSENT ACCORD

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage – vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

AVENANT N° 67 DU 18 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950584M
IDCC : 1077

Entre :
FEDEPOM ;
FNA,
D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les 2 mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 55).

Article 3

Égalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2019

(base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT CONVENTIONNEL	SALAIRE CONVENTIONNEL brut mensuel	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
115	1 524,20	10,05
120	1 561,50	10,30
140	1 566,74	10,33
155	1 572,66	10,37
165	1 579,27	10,41
180	1 586,77	10,46
200	1 595,17	10,52
220	1 603,61	10,57
235	1 638,51	10,80
240	1 656,38	10,92
245	1 674,25	11,04
250	1 692,12	11,16
255	1 709,98	11,27
260	1 727,84	11,39
270	1 763,58	11,63
275	1 781,45	11,75
285	1 817,18	11,98
290	1 835,04	12,10
295	1 852,91	12,22
305	1 888,66	12,45
310	1 906,52	12,57
315	1 924,38	12,69
325	1 960,12	12,92
335	1 995,86	13,16
340	2 013,71	13,28
350	2 049,45	13,51
400	2 228,12	14,69
425	2 317,45	15,28
430	2 335,32	15,40
450	2 406,78	15,87

COEFFICIENT CONVENTIONNEL	SALAIRE CONVENTIONNEL brut mensuel	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
460	2 442,52	16,10
470	2 478,26	16,34
495	2 567,59	16,93
520	2 656,92	17,52
540	2 728,39	17,99
560	2 799,86	18,46
580	2 871,33	18,93
600	2 942,79	19,40
620	3 014,26	19,87
680	3 228,66	21,29

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 42 DU 18 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950561M
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 15,43 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,89 €.

Il en résulte à compter du 1^{er} janvier 2019 la nouvelle grille de salaires minimaux ci-après :

(En euros.)

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
1.1	100	1 543	0	1 543
1.2	110	1 543	39	1 582
2.1	123	1 543	90	1 633
2.2	143	1 543	168	1 711
2.3	163	1 543	246	1 789

NIVEAU échelon	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL pour 35 heures
3.1	176	1 543	296	1 839
3.2	203	1 543	401	1 944
4.1	300	1 543	778	2 321
4.2	390	1 543	1 129	2 672
5.1	457	1 543	1 389	2 932
5.2	590	1 543	1 907	3 450
5.3	723	1 543	2 424	3 967
6	787	1 543	2 673	4 216

Article 2

À la place de l'application des deux valeurs de point prévues pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, les parties fixent à trente mille cinq cent quarante euros le salaire annuel brut minimum pour 217 jours de travail par an plus dispositif de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours. Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT DU 20 FÉVRIER 2019
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2008
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950600M
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés appartenant à la branche des industries et du commerce de la récupération se sont réunies afin de :

- modifier et supprimer certains articles de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance ;
- prévoir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité au sein de la branche en modifiant le fonds de solidarité tels qu'autorisés par l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Organismes recommandés

Humanis Prévoyance est choisi par les partenaires sociaux pour procéder à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche définies à l'article 20, y compris auprès des entreprises

non adhérentes au présent régime, tel que prévu à l'article 16.1 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance, est supprimé.

Article 2

Modalités d'adhésion

Toute demande d'adhésion formulée au-delà de l'extension du présent avenant pourra faire l'objet d'une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise, tel que prévu à l'article 16.2 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance, est supprimé.

Article 3

Risques en cours à la date d'effet du régime

L'article 16.4 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance est supprimé.

Article 4

Association de gestion sociale

L'article 17.3 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé la création d'une association loi de 1901 de gestion du régime de prévoyance de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage dénommée AGEPREC.

Cette association a pour objet :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission de gestion paritaire prévue à l'article 17.1 en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- d'assurer le suivi et le pilotage du fonds de solidarité tel que défini à l'article 18 ;
- et notamment de collecter les sommes définies à l'article 18 destinées au fonds de solidarité et de financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du fonds de solidarité au moyen et dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité. »

Article 5

Fonds de solidarité de la branche

L'article 18 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Article 18.1

Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Par ailleurs, sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale.

L'action sociale et les actions de prévention de la branche peuvent notamment permettre :

1° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés.

2° La prise en charge de prestations sociales, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

3° Toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus.

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée.

À cet effet est créé un fonds de solidarité spécifique à la branche. Ce fonds de solidarité est piloté par l'association AGEPREC visée à l'article 17.3.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoit l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus, et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

Le fonds de solidarité est financé :

Pour les entreprises ayant choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 16.1 : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 15 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance.

Pour les entreprises n'ayant pas choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 16.1 : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 15 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes de frais de santé et/ou de prévoyance de leurs salariés. Cet organisme assureur sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuellement au fonds de solidarité conformément à l'article 4 de cet avenant.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu 2 mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises, responsables de l'effectivité de ce reversement par leur organisme assureur doivent :

- informer leur organisme assureur du présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé ;
- obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé à l'article 18.2 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne transmettraient pas une attestation de leur organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reversait pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent redevables auprès de l'AGEPREC d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à leur organisme assureur.

Article 18.2

Rôle et mission du tiers de confiance

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité, l'AGEPREC mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 18.1 ci-dessus et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

1° Informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de gestion paritaire du présent accord ;

2° Rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 5 ci-dessus ;

3° Demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucunes données à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion paritaire ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche ;

4° Organiser le suivi du processus ;

5° Collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises ;

6° Pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds de solidarité ;

7° Remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire. »

Article 6

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 7

Formalités administratives

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

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

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

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

Fait à Paris, le 20 février 2019

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale
IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

AVENANT N° 4 DU 31 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950562M
IDCC : 3127

Entre :
SYNERPA ;
FESP ;
FEDESAP ;
FFEC,
D'une part, et
FS CFDT ;
CFTC santé sociaux,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie ⁽¹⁾ Garde d'enfant(s) ⁽¹⁾ Assistant(e) ménager(ère) ⁽¹⁾	I	10,03

Garde d'enfant(s) ⁽²⁾ Assistant(e) ménager(ère) ⁽²⁾	II	10,06
Assistant(e) de vie ⁽²⁾ Garde d'enfant(s) ⁽³⁾	III	10,09
Assistant(e) de vie ⁽³⁾	IV	10,19

Article 2

Négociation annuelle sur les minima conventionnels

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation sur les minima conventionnels dès le mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord qui puisse être étendu avant le 31 décembre de la même année.

Article 3

Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5

Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale
IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

AVENANT DU 31 JANVIER 2019
RELATIF À L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

NOR : ASET1950563M
IDCC : 3127

Entre :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC,

D'une part, et

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace le second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 22 centimes d'euros par kilomètre.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3

Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

IDCC : 897. – **SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
GARANTIES AU 1^{ER} JANVIER 2019
NOR : ASET1950560M
IDCC : 897

Entre :

PRESANSE,

D'une part, et

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux Services de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés.

Article 2

Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1,5 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 21 février 2018 portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSES	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE applicable au 1 ^{er} janvier 2019
1	20 367
2	20 775
3	21 190
4	21 614
5	22 046
6	22 708
7	23 389
8	24 135
9	25 004
10	25 904
11	26 837
12	27 803
13	28 803
14	29 840
15	30 915
16	32 028
17	33 181
18	34 375
19	35 613
20	63 038
21	71 398

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2019, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

**Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles
du personnel cadre au 1^{er} janvier 2019**

(En euros.)

NOMBRE d'année de présence dans le SSTI	POURCENTAGE d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	CLASSE				
		14	16	19	20	21
Entrée dans le SSTI		29 840	32 028	35 613	63 038 66 190	71 398
2	5 %	31 332	33 629	37 393	69 500	74 968
5	10 %	32 824	35 231	39 174		78 538
10	15 %	34 317	36 832	40 954		82 108
15	18 %	35 212	37 793	42 023		84 250
21	21 %	36 107	38 754	43 091		86 392

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires

et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

Convention collective nationale

IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES

**AVENANT DU 20 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENTS
ET DE REPAS AU 1^{ER} JANVIER 2019**

NOR : ASET1950559M
IDCC : 897

Entre :

PRESANSE,

D'une part, et

SNPST ;

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1^{er} janvier 2019 :

VÉHICULE automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins et véhicule électrique	VÉHICULE automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux et plus	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm ³)	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ³)	VÉLO
0,42 €/km	0,45 €/km	0,25 €/km	0,31 €/km	0,25 €/km (*)
(*) L'indemnité kilométrique vélo est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.				

Toutefois, il est précisé à titre indicatif que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 2

Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 16,40 € à compter du 1^{er} janvier 2019, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 3

Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRESANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950558M
IDCC : 2148

Entre :
HUMAPP,
D'une part, et

FO ;
CFTC ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunérations d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels pour 2019

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 2 % pour l'année 2019.

Pour soutenir la situation des bas salaires dans la branche, ils décident également, cette année, d'accorder un coup de pouce significatif aux deux premiers groupes de la classification :

1,5 % au groupe A et 1,3 % au groupe B, ce qui représente respectivement une majoration totale de 3,5 % pour les salaires minima du groupe A et de 3,3 % pour ceux du groupe B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 26 janvier 2018), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2019, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

GROUPES	SEUILS	SALAIRES ANNUELS 2019
A	Seuil 1	19 214
	Seuil 1 <i>bis</i>	20 031
	Seuil 2	21 019
	Seuil 3	22 097
B	Seuil 1	20 156
	Seuil 1 <i>bis</i>	20 819
	Seuil 2	21 685
	Seuil 3	23 045
C	Seuil 1	21 432
	Seuil 1 <i>bis</i>	22 620
	Seuil 2	24 676
	Seuil 3	25 667
D	Seuil 1	24 867
	Seuil 1 <i>bis</i>	25 936
	Seuil 2	28 249
	Seuil 3	29 840
E	Seuil 1	31 191
	Seuil 1 <i>bis</i>	35 805
	Seuil 2	40 838
	Seuil 3	43 455
F	Seuil 1	42 669
	Seuil 2	51 207
G	Seuil 1	60 956
	Seuil 2	74 162

Article 2

Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris

les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

Article 3

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 2 DU 25 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2004
RELATIF AU FONDS PROFESSIONNEL POUR L'EMPLOI
NOR : ASET1950595M

Entre :

PRISM EMPLOI,

D'une part, et

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ouvriront au cours du premier semestre 2019 une négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche traitant globalement de la contribution légale et des contributions conventionnelles dans la perspective d'initier une démarche globale de GPEC des salariés intérimaires. Dans ce cadre, l'évolution du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) sera négociée, dans la perspective d'optimiser et de rendre plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

Sans attendre l'issue de cette négociation, et tirant les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, et considérant que cette annulation ne remet pas en cause les effets produits, antérieurement à cette décision d'annulation, par l'article 5 de cet accord de 2013 créant le FSPI, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI par le présent accord, qui constitue également un axe de l'accord relatif aux mesures favorisant l'emploi durable dans la branche, conclu parallèlement.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche entendent pérenniser le statut social de l'intérimaire. Leur objectif est de permettre la sécurisation et la poursuite des actions d'accompagnement et de

formation, engagées par les entreprises aux moyens des fonds du FSPI, visant à augmenter la durée d'emploi des salariés intérimaires et d'accompagner et favoriser la formation des salariés en CDI intérimaire, conformément aux dispositions qui avaient été arrêtées par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire en 2013.

Le présent avenant révisé l'accord du 24 novembre 2004 régissant le FPE-TT, étendu par arrêté du 3 août 2005, afin d'y intégrer les dispositions relatives au FSPI. Il tient compte des évolutions du champ d'intervention du FSPI décidées depuis sa création.

Dans ce contexte, le présent avenant constitue un nouveau chapitre à l'accord du 24 novembre 2004 qui comporte désormais deux chapitres :

- chapitre I^{er}. – Dispositions relatives au fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE -TT). Ce chapitre comprend les articles 1 à 9 de l'accord du 24 novembre 2004 ;
- chapitre II. – Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI), rédigé comme suit :

« CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU FONDS DE SÉCURISATION DES PARCOURS DES INTÉRIMAIRES (FSPI)

Article 1^{er}

Objet du FSPI

Le fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPI) a pour objet :

- de contribuer à l'allongement des durées d'emploi de certaines catégories de salariés intérimaires et au maintien de leur employabilité ;
- d'aider à organiser les parcours et les évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les compétences des salariés permanents dans l'accompagnement des salariés intérimaires concernés ;
- de financer la rémunération des périodes d'intermission et les formations proposées en intermission aux intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Le FSPI est un fonds créé au sein du FPE-TT, géré et administré par le conseil d'administration paritaire du FPE-TT, dans les conditions définies par les statuts en vigueur du FPE-TT.

Article 2

Financement du FSPI

Le FSPI est alimenté par deux sources de financement distinctes :

Une contribution au taux de 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés intérimaires en contrat de mission (CTT) et en CDI intérimaire, avec application d'une franchise annuelle de 1 500 euros par entreprise.

Un versement de 10 % calculé uniquement sur la masse salariale des salariés intérimaires en CDI dénommé « 10 % CDII ».

Article 3

Modalités de collecte des contributions en 2019

La collecte des contributions est assurée par le FPE-TT.

Article 3.1

Versement mensuel de la contribution de 0,5 %

La contribution de 0,5 % est versée mensuellement et calculée sur la masse salariale totale des salariés intérimaires en CTT et en CDI du mois M – 1, à compter du mois qui suit l’entrée en vigueur du présent accord.

Article 3.2

Versement du “10 % CDII”

Le “10 % CDII” est versé sous la forme d’un solde annuel.

Les règles de calcul de ce solde par les entreprises, et les justificatifs à fournir sont fixés par le conseil d’administration du FPE-TT.

Article 4

Modalités de gestion des contributions

Article 4.1

Contribution de 0,5 %

La contribution de 0,5 % est inscrite au compte de l’ETT/ETTI déduction faite :

- des frais de gestion fixés chaque année par le conseil d’administration du FPE-TT dans la limite de 6 % des fonds collectés ;
- d’un prélèvement de 0,8 % destiné à financer des études sur l’emploi. La nature des études et de leurs conditions de réalisation sont décidées par le conseil d’administration du FPE-TT.

Les fonds non utilisés par l’entreprise ne sont pas mutualisés.

Article 4.2

Solde “10 % CDII”

Le solde de la contribution de 10 % est inscrit au compte de l’ETT.

Les modalités d’utilisation du solde et notamment celui des années 2014 à 2018, sont fixées par le conseil d’administration du FPE-TT.

Les sommes non dépensées par l’entreprise ne sont pas mutualisées.

Article 5

Salariés bénéficiaires

Article 5.1

Salariés intérimaires visés

Quatre catégories de salariés intérimaires peuvent bénéficier d’actions et/ou de prestations financées par le FSPI en vue d’augmenter leur durée d’emploi :

- catégorie 1 : les salariés intérimaires à forte intensité d’emploi ayant travaillé au sein de l’ETT 800 heures et plus au cours de l’année N – 1 et qui sont toujours présents en année N. Au sein de cette catégorie, les salariés intérimaires ayant travaillé dans l’entreprise entre 800 heures et 1 000 heures en année N – 1 et qui sont toujours présents en année N, doivent être informés avant le 31 mars de l’année N de la possibilité de bénéficier d’un processus d’accompagnement en vue d’augmenter leurs périodes d’emploi ;
- catégorie 2 : les salariés intérimaires à faible intensité d’emploi ayant travaillé 400 heures dans la branche depuis le 1^{er} janvier de l’année N – 1 ;
- catégorie 3 : les salariés intérimaires des ETTI ;
- catégorie 4 : les salariés intérimaires ayant acquis 400 heures d’ancienneté dans le cadre d’un dispositif de professionnalisation (incluant de la formation et les missions).

Article 5.2

Salariés permanents

Les salariés permanents peuvent bénéficier d'actions de formation qui permettent de professionnaliser l'accompagnement des salariés intérimaires.

Article 6

Actions et prestations prises en charge

Les actions et prestations prises en charge au titre des contributions versées au FSPI sont définies par le conseil d'administration du FPE-TT. »

Article 7

Rôle de la CPNE

Préparation de la négociation sur le financement de la formation professionnelle

La CPNE est en charge de suivre l'application du présent accord et de faire des propositions aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation au cours du premier semestre 2019 sur le financement de la formation professionnelle dans la branche.

À cet effet, les membres de la CPNE se réuniront sous la forme de deux groupes techniques paritaires, pris en charge par la CPPN-TT, qui aborderont les thèmes de réflexion suivants :

- la gouvernance, et la cohérence des fonds conventionnels, y compris leur mutualisation ;
- l'évolution du CDI intérimaire (congrés payés, GMMR, mobilité géographique et professionnelle, parcours de formation), et qualification des salariés permanents en charge du développement du CDI intérimaire.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant révisé l'accord du 24 novembre 2004 qu'il complète.

Il est conclu pour une durée déterminée de 6 mois, que les partenaires sociaux pourront prolonger par avenant, et entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, dans le cas où le gouvernement mettrait en place un dispositif ayant pour effet de majorer les cotisations d'assurance chômage des ETT, ou des entreprises utilisatrices, en cas de recours au contrat de mission, cela entraînerait immédiatement et automatiquement la suspension de l'obligation de verser les contributions visées à l'article 3. Les partenaires sociaux se réuniraient dans le mois suivant la mise en œuvre de cette suspension afin d'examiner les mesures à prendre.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 92 DU 12 MARS 2019
RELATIF AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950601M
IDCC : 240

Entre :
ANGTC PLE,
D'une part, et
CFTC ;
SNPJ CFDT ;
FSE CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la CPPNI qui s'est déroulée le 12 mars 2019.

Article 1^{er}

Révision

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 2,25 % à compter du 1^{er} mars 2019.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 5,2268 € à 5,3444 à compter du 1^{er} mars 2019.

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera avec effet au 1^{er} mars 2019.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190200-000519

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
