

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/26 DU 13 JUILLET 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° 26.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Île-de-France]) : accord du 10 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Île-de-France).....	5
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 29 mars 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2019 (Normandie)	7
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 29 mars 2019 relatif aux salaires mensuels minimaux au 1 ^{er} juillet 2019 (Normandie).....	10
Bâtiment (Normandie [ouvriers, ETAM, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 29 mars 2019 relatif à la négociation salariale et à l'indemnisation des petits déplacements	13
Bâtiment (Normandie [ETAM]) : accord du 29 mars 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2019 (Normandie)	16
Bâtiment et travaux publics : accord du 17 décembre 2018 relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales.....	18
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 26 du 4 avril 2019 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de soins de santé.....	37
Carrières et matériaux (industries [Île-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019 (Île-de-France)	44
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 70 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre III de la convention	48
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 71 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre V de la convention	55
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 72 du 15 janvier 2019 relatif à la réécriture du titre VI de la convention collective.....	66
Contrat de sécurisation professionnelle : avenant n° 4 du 12 juin 2019 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.....	70
Contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte) : avenant n° 1 du 12 juin 2019 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (Mayotte).....	75

Dentaires (cabinets) : accord du 21 mars 2019 relatif à l'inscription du titre d'assistant dentaire aux ARS.....	79
Évaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes.....	81
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 8 mars 2019 relatif au financement de la formation professionnelle.....	94
Frigorifiques (exploitations) : accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement	96
Groupement des armateurs de service de passages d'eau (personnel navigant) : protocole d'accord du 18 février 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2019	123
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant n° 6 du 18 décembre 2018 relatif à la modification de l'article 3.2 de la convention (Roquefort).....	126
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant n° 27 du 18 décembre 2018 relatif à la modification de l'article 9.10 de la convention (Roquefort).....	127
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 18 décembre 2018 relatif aux salaires au 1^{er} décembre 2018 (Roquefort)	131
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 18 décembre 2018 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2019 (Roquefort).....	133
Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 18 décembre 2018 relatif aux salaires au 1^{er} juin 2019 (Roquefort).....	135
Habillement (succursales) : accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	137
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social	139
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant du 11 avril 2019 relatif aux rectificatifs de la convention collective.....	142
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée.....	144
Maroquinerie (industries) : accord du 26 mars 2019 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis.....	146
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 21 mars 2019 relatif à la prime de vacances	148
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 21 mars 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations effectives annuelles garanties, et à la prime de panier	150
Mutualité : accord de méthode du 15 mars 2019 relatif à la modernisation de la convention collective	154
Optique-lunetterie de détail : accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée.....	159
Restauration collective : accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)	162
Restauration rapide : accord du 2 avril 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEF-RR)	168

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-19 du 25 avril 2019 relatif aux actions de professionnalisation des dispositifs d’alternance.....	174
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 93 du 19 novembre 2018 à l’accord du 12 décembre 2014 relatif au régime complémentaire santé	177

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 10 JANVIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1950773M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,48 € pour la zone 1 (75, 92, 93, 94) et à 8,38 € pour la zone 2 (77, 78, 91, 95) à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 10 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)

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JUILLET 2019
(NORMANDIE)
NOR : ASET1950794M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP Ouest ;
CAPEB Normandie ;
FFB Normandie,
D'une part, et
FG FO ;
URCB CFDT ;
UR CFTC Normandie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment

visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du Bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

- pour les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61) à compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de repas
1A	1,63	2,59	10,00
1B	1,63	2,59	
2	3,26	5,71	
3	4,88	8,57	
4	6,48	12,01	
5	8,15	15,43	

- pour les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76) à compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

ZONES	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de repas
1A	1,11	2,12	10,00
1B	1,33	2,59	
2	2,53	5,71	
3	3,77	8,57	
4	5,05	12,01	
5	6,47	15,43	

Article 3

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

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 4

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 Caen.

Article 5

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

Fait à Caen, le 29 mars 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)

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMAUX
AU 1^{ER} JUILLET 2019
(NORMANDIE)
NOR : ASET1950793M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP OUEST ;
CAPEB Normandie ;
FFB Normandie,
D'une part, et
FG FO ;
URCB CFDT ;
UR CFTC Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs

et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord, par dérogation à l'article XII.8 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, et prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

- pour les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61) à compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 522,50	10,04
– position 2	170	1 548,74	10,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 607,70	10,60
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 772,55	11,69
– position 2	230	1 904,56	12,56
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 058,46	13,57
– position 2	270	2 191,88	14,45

- pour les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76) à compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 522,50	10,04
– position 2	170	1 534,90	10,12

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 607,70	10,60
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 772,55	11,69
– position 2	230	1 904,56	12,56
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 043,96	13,48
– position 2	270	2 175,20	14,34

Article 3

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

Article 4

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 Caen.

Article 5

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

Fait à Caen, le 29 mars 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 : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION SALARIALE
ET À L'INDEMNISATION DES PETITS DÉPLACEMENTS

NOR : ASET1950798M
IDCC : 1596,1597,2609

Entre :

SCOP BTP Ouest ;

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

D'une part, et

FG FO ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

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

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et les organisations syndicales de salariés représentatives de la région Normandie, réunies le 29 mars 2019 à Caen sont convenues de déterminer un accord de convergence, d'une part, en matière de salaires mensuels minimaux pour les ouvriers et les ETAM et d'autre part, en matière d'indemnités de petits déplacements pour les seuls ouvriers.

Article 1^{er}

En application de l'article XII.8 et de l'article I-4 des conventions collectives nationales du bâtiment 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, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597), pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, occupant jusqu'à 10 et de plus de 10 salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	ACCORDS ÉTENDUS POUR ATTEINDRE la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 accord : 2019
– position 2	170	2 accords : 2019-2020
Niveau II Ouvriers professionnels	185	Convergence effective
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	Convergence effective
– position 2	230	
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
– position 1	250	2 accords : 2019-2020
– position 2	270	2 accords : 2019-2020

Article 2

En application de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006 et de l'article 5 de l'accord national du 26 septembre 2007, pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée des ETAM des entreprises du bâtiment de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes de salaires mensuels minimaux en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées dans le tableau ci-après :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ACCORDS ÉTENDUS POUR ATTEINDRE la convergence des barèmes Basse-Normandie et Haute-Normandie en vigueur portant sur le salaire mensuel minimal pour 35 heures
Niveau A	3 accords : 2019-2020-2 021
Niveau B	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau C	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau D	3 accords : 2019-2020-2021
Niveau E	1 accord : 2019
Niveau F	1 accord : 2019
Niveau G	Convergence effective
Niveau H	3 accords : 2019-2020-2021

Article 3

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment 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, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés (IDCC 1596) et d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés (IDCC 1597), pour la convergence des indemnités de petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont décidé d'aboutir à une convergence des barèmes des indemnités de petits déplacements en vigueur en Basse-Normandie et Haute-Normandie suivant les modalités indiquées ci-dessous :

- le montant de l'indemnité de repas est déjà identique pour la région Normandie ;
- pour les indemnités de trajet, la convergence devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023, soit 5 accords étendus ;
- pour les indemnités de transport, la convergence est déjà obtenue de la zone 1B à la zone 5 ; seule la convergence du montant de la zone 1A devra être effective au plus tard au 31 décembre 2023.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur à la date de signature.

Article 5

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

Fait à Caen, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale
BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2019
(NORMANDIE)

NOR : ASET1950795M
IDCC : 2609

Entre :

SCOP BTP Ouest ;

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

D'une part, et

FG FO ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 1^{er}

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

- dans les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

Niveau A	1 570,83
Niveau B	1 665,08
Niveau C	1 806,44
Niveau D	1 995,78
Niveau E	2 148,53
Niveau F	2 391,91
Niveau G	2 670,88
Niveau H	2 935,85

- dans les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76), le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} juillet 2019 :

(En euros.)

Niveau A	1 554,47
Niveau B	1 637,90
Niveau C	1 780,36
Niveau D	1 962,34
Niveau E	2 148,53
Niveau F	2 391,91
Niveau G	2 670,88
Niveau H	2 884,90

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Caen, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
Tome I : Accords nationaux

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DANS LES ASSOCIATIONS RÉGIONALES
NOR : ASET1950777M

Entre :
CCCA BTP,
D'une part, et
CFDT FNSCB ;
CFTC CFA BTP ;

CGT-FO CFA BTP ;
CFE-CGC CFA BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A. – Une ambition pour le réseau et ses salariés

Les compétences sont doublement au cœur de l'activité des associations régionales paritaires du réseau du CCCA-BTP ci-après dénommées associations régionales.

D'une part, elles constituent la clé de la qualité du service rendu aux apprenants et aux entreprises qui les recrutent, et, d'autre part, elles sont au cœur du métier même des CFA dont la fonction est de développer les compétences des publics qu'ils accueillent, accompagnent, forment et insèrent.

L'ambition du réseau des associations régionales est :

- de renforcer l'excellence des activités mises en œuvre au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP ;
- de développer de nouvelles activités s'inscrivant dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de permettre aux salariés du réseau de saisir toutes les opportunités de développement professionnel que cette ambition fera émerger et d'assurer leur employabilité.

C'est avec les salariés d'aujourd'hui que seront relevés les défis à venir.

Ce constat, qui est également une volonté, suppose une vision partagée des parties signataires au présent accord des évolutions des activités, une stratégie pluriannuelle identifiée et communiquée, la mise en place de processus de gestion des ressources humaines cohérents et performants incluant la reconnaissance des compétences acquises, ainsi que la mobilisation de tous les acteurs pour un projet clair.

L'ambition du présent accord est de fournir un cadre pour l'anticipation des besoins en compétences en vue du développement des activités des associations régionales, de la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs ainsi que pour la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet.

B. – Environnement en mutation

Le présent accord est conclu pour la période du 1^{er} février 2019 au 31 janvier 2022, ce qui correspond à la période de première mise en œuvre de la transformation de l'apprentissage souhaitée par le gouvernement et transcrite dans la loi du 5 septembre 2018.

L'ambition du gouvernement est de faire de l'apprentissage une voie de formation ouverte à tous les jeunes, tous les métiers, pour une formation professionnelle de qualité.

Pour cela, dès 2019 les CFA acquièrent la liberté de décider, dans le cadre défini par leur association régionale, des ouvertures de sections professionnelles avec un financement garanti. En 2020, les CFA détermineront librement l'ensemble de leur offre d'apprentissage dans le cadre d'un marché ouvert dont l'État garantit le financement à concurrence des coûts déterminés par les branches professionnelles et validés par France Compétences.

Les évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont l'élargissement de la définition de l'action de formation ou encore l'accent mis sur la pédagogie de l'alternance, offrent aux CFA du réseau des opportunités de développement de

leur action. Le plein exercice des responsabilités confiées aux branches et aux CFA suppose des évolutions dans les activités, les organisations, les métiers et les compétences.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de ces évolutions qui ne situent plus l'apprentissage dans un environnement de formation initiale et de service public mais au sein de la formation professionnelle en alternance sous contrat de travail. Il s'inscrit également dans le cadre des attentes de la branche professionnelle sur la formation professionnelle, l'emploi et l'évolution des compétences des salariés et par conséquent les priorités fixées au CCCA-BTP et au réseau paritaire.

Au-delà du cadre réglementaire et financier de l'apprentissage, les associations régionales sont confrontées à bien d'autres évolutions, en cours ou à venir, parmi lesquelles :

- les évolutions des activités et métiers du BTP, des attentes des entreprises et des apprenants vis-à-vis de la formation et de l'emploi ;
- l'inscription de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle ;
- l'évolution des technologies et notamment le développement du numérique dans la formation ;
- les enjeux liés au développement durable particulièrement dans le secteur du BTP ;
- les transformations organisationnelles auxquelles le réseau a été confronté ces dernières années ;
- les impacts des négociations de branche à venir sur le cadre organisationnel et financier de la formation professionnelle.

Les associations régionales disposent d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

Ces mutations rapides, profondes, impactent fortement l'activité des associations régionales dans un contexte qui devient moins institutionnel et de plus en plus concurrentiel.

Dans un contexte de volonté politique nationale d'augmenter significativement le nombre d'apprentis, de volonté des partenaires sociaux des branches BTP de développer la formation continue, le réseau des associations régionales dispose d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

C. – Objectifs de l'accord

Le présent accord a vocation, conformément au plan stratégique du CCCA-BTP, à permettre au réseau des associations régionales de maintenir et développer des services de qualité au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP.

Le présent accord entend favoriser la capacité d'initiative des salariés en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou géographique.

Il doit permettre que chaque salarié du réseau puisse disposer d'une information sur les compétences attendues aux activités du réseau et les moyens qui sont mis à sa disposition pour la gestion de son parcours professionnel et de son employabilité.

L'atteinte de ces objectifs suppose des partages d'information, des moyens organisationnels de pilotage et d'évaluation, humains et financiers, et une volonté commune de faire face aux défis de demain.

De ce point de vue, l'accord de GPEC devient une opportunité de réunir les différentes parties prenantes, notamment au sein d'un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales défini au chapitre I^{er}, autour d'une vision partagée des évolutions à venir permettant de :

- disposer d'une meilleure visibilité sur les forces et faiblesses des activités et compétences actuellement mises en œuvre au sein du réseau des associations régionales ;
- mieux anticiper les transformations qui en découlent ;
- mieux adapter les dispositifs RH actuels afin d'accompagner les associations régionales et les salariés dans leur anticipation et adaptation aux défis à relever.

D. – Logique de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans une logique de compétences et non une logique de métiers.

Les parties signataires considèrent en effet que les transformations en cours sont de nature à impacter tous les métiers (par exemple : le numérique, les comportements des apprenants, la diversification des activités, le développement de l'attractivité...).

Il s'agit moins d'une transformation de la structure des métiers que d'une évolution de leur contenu ou de la manière de les exercer (compétences individuelles), ou encore d'une nécessité de renforcer les coopérations entre les métiers au sein des structures (compétences collectives).

Dès lors, la logique de compétences s'attache à identifier les compétences clés qui doivent être maintenues, renforcées, développées ou acquises au regard des activités que le réseau a l'ambition de mettre en œuvre.

L'accord devra permettre de réaliser une cartographie métiers/compétences des associations régionales en distinguant notamment :

- les métiers émergents : il s'agit de métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement des activités envisagées ;
- les métiers en tension : un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales. Il risque ainsi de ne pas être pourvu par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire ;
- les métiers en mutation : Il s'agit de métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).

Le présent accord favorise ainsi les initiatives des salariés pour le développement de leurs compétences et s'attache à valoriser les projets individuels en donnant de la visibilité, des outils et des moyens afin que chacun puisse se positionner dans les évolutions à venir et être acteur de son parcours professionnel.

Les parties signataires au présent accord entendent que soient examinées les possibilités d'évolution interne avant tout recours à un recrutement externe.

E. – Caractère normatif de l'accord

Conformément à la convention de relation qui lie l'association régionale et le CCCA-BTP, le présent accord est directement applicable au sein des associations régionales et des CFA.

La déclinaison régionale de sa mise en œuvre, conformément à l'article 5.4 du présent accord, s'effectue au regard des spécificités territoriales dans le respect des principes qu'il énonce et en utilisant les méthodes, outils et moyens qu'il mobilise au profit du réseau et de ses salariés dans les conditions énoncées à l'article 5.4.

Dans ce cadre, le présent accord établit un glossaire GPEC permettant de partager le vocabulaire utilisé et de s'assurer de sa bonne appropriation par l'ensemble des parties prenantes et sur l'ensemble des associations régionales (cf. annexe 1).

Les signataires s'assurent de la mise en œuvre du présent accord et de son suivi dans les conditions prévues au chapitre VII.

F. – Différents acteurs et le principe de transparence

Les parties à la négociation se sont engagées à adopter un comportement loyal, en toute transparence, les unes vis-à-vis des autres afin de permettre le bon déroulement de la mise en place de cet accord. Elles s'engagent dans une démarche GPEC de coresponsabilité dans l'atteinte des objectifs.

Dans ce cadre, les associations régionales associent les représentants du personnel le plus en amont possible et informent les salariés concernés dès la phase d'information et de consultation sur le projet puis tout au long de sa mise en œuvre.

Les parties signataires du présent accord affirment qu'en aucun cas celui-ci n'est destiné à servir de point d'appui à une régulation des effectifs, ou à un accord ayant un tel objet. Ce principe s'applique également aux déclinaisons régionales du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DES ASSOCIATIONS RÉGIONALES

1.1. Missions

Il est mis en place au niveau national un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales qui a pour missions de :

Identifier les évolutions qui vont influencer sur les emplois, sur les métiers, sur les qualifications et sur les compétences des salariés du réseau. Cette mission se traduit par :

- la collecte d'informations, existantes ou à constituer selon les recommandations de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales ;
- la mise en forme de ces informations et leur analyse ;
- la consolidation nationale des informations pertinentes pour la GPEC.

Caractériser les évolutions de l'environnement, réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques et leurs effets sur les secteurs d'activité des associations régionales et sur les parcours professionnels des salariés :

- par la collecte d'informations politiques, économiques et réglementaires ;
- par la mise en forme de données nationales et leur analyse.

Formuler des observations, préconisations et alertes :

- elles sont mises à disposition du réseau ;
- elles sont accessibles à tous les acteurs.

Construire des outils pour la mise en œuvre de la GPEC et veiller à leur adaptation :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales construit les outils GPEC listés par l'accord ;
- il a capacité à faire évoluer ces outils voire à en construire de nouveaux.

Assurer le pilotage de la mise en œuvre de l'accord et suivre son application dans les régions :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les indicateurs d'évaluation des actions mises en œuvre dans le cadre de la GPEC.

Apporter un appui aux acteurs de la GPEC :

- en mettant à leur disposition les informations nécessaires.

Définir les modalités de transmission des informations par les associations régionales.

1.2. Composition

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales est composé :

- d'un collège représentant les organisations syndicales nationales représentatives, à raison de 2 sièges par organisation. Chaque organisation désigne un titulaire qui peut inviter tout représentant de son organisation ou un expert GPEC ;
- d'un collège d'un nombre de sièges et de titulaires équivalent, représentant les structures employeurs : CCCA-BTP et associations régionales, y compris deux experts GPEC au maximum.

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP la présidence de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

1.3. Fonctionnement

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP le secrétariat administratif de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales à l'exception du secrétariat de séance.

Le CCCA-BTP se charge ainsi de l'envoi des convocations avec copie aux associations régionales concernées.

Le secrétariat de séance est confié à la délégation salariale.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales se réunit trimestriellement et pour la première fois dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour l'année 2019, un calendrier spécifique est adopté lors de la première réunion, en lien avec le programme de travail décidé pour cette même année au regard de la mise en œuvre du présent accord.

La dernière réunion de l'année civile fixe le calendrier des réunions de l'année suivante.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des titulaires des deux collèges.

Les réunions font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétaire désigné en début de séance.

À l'issue de chaque réunion, est établi l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les associations régionales concernées sont informées dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales de la participation de leur salarié désigné par l'organisation syndicale nationale représentative pour participer à la réunion suivante de l'observatoire. Le CCCA-BTP est également destinataire de cette information.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales élabore son règlement intérieur.

1.4. Moyens

Le temps passé par les membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales aux réunions est du temps de travail effectif.

Chaque organisation syndicale dispose en complément du temps consacré aux réunions, d'un crédit pour préparer ces réunions de 14 heures de délégation par réunion, avec report possible sur le trimestre suivant dans la limite de 50 % de ce crédit. La répartition de ces heures devra être communiquée aux associations régionales concernées et au CCCA-BTP dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Dans le cadre du lancement de ses travaux, et afin qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs attributions, une formation commune sera assurée aux membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales (à raison de deux membres par organisation syndicale et d'un nombre équivalent pour le collège employeur).

Les travaux menés par l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales font l'objet d'une publication dans un espace collaboratif partagé ouvert au titulaire de chaque organisation syndicale et à la délégation patronale.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sont pris en charge par le CCCA BTP après validation de ce dernier. Le CCCA BTP assure également la prise en charge des frais de déplacement de la délégation salariale et l'indemnisation forfaitaire auprès des associations régionales de l'incidence financière de cette délégation selon les conditions prévues dans le cadre de la représentation syndicale nationale. Le CCCA BTP assure enfin la prise en charge des frais de déplacement et de restauration de l'expert désigné par une organisation syndicale nationale.

2.1. Outils à mettre en place dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales

Pour faciliter le déploiement de l'accord GPEC au sein des associations régionales et garantir une démarche collective fondée sur un socle de pratiques et outils RH, cohérent et professionnalisant, un ensemble d'outils clés de GPEC est mis à disposition des associations régionales.

Ces outils sont élaborés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les outils à mettre en place au niveau national sont les suivants :

- une cartographie actualisée des métiers du réseau précisant les familles professionnelles et les métiers rattachés à ces dernières ;
- des fiches métiers décrivant, pour chaque métier, les principales activités et compétences mises en œuvre et incluant notamment les trois points suivants :
 - une matrice d'analyse des métiers destinée au suivi des tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation) ;
 - des portraits statistiques de chaque métier permettant de visualiser et suivre les principaux chiffres clés (effectifs, ancienneté, âge, répartition hommes/femmes, indicateurs de mobilité, etc.) ;
 - des aires de proximité et de passerelles entre les métiers offrant la possibilité de visualiser les points communs en termes d'activités et de compétences entre les métiers ;
- une bibliothèque des activités et une bibliothèque des compétences listant les activités et compétences décrites par degrés de maîtrise, mises en œuvre par l'ensemble des familles de métiers ;
- une cartographie des activités et une cartographie des compétences permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des activités (en déclin, stables, en développement, nouvelles) et des compétences (maîtrisées, à développer, à acquérir).

En appui à ces travaux, l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définira un glossaire des termes qu'il sera amené à utiliser.

Aucun outil précédemment décrit ne comporte d'informations relatives aux personnes occupant les différents métiers. Les positionnements individuels ne relèvent pas des informations partagées au niveau national mais des processus de management des ressources humaines propres à chaque association régionale.

2.2. Déclinaison opérationnelle au niveau des associations régionales

Afin de préparer le déploiement de l'accord GPEC sur le territoire, il sera demandé à chaque association régionale de compléter un état des lieux RH.

Cet état des lieux permet, entre autres, d'apprécier le niveau d'accompagnement au changement et le degré d'apport d'outils à envisager au niveau national pour épauler les associations régionales dans le déploiement de l'accord GPEC.

Le contenu de cet état des lieux et son échéancier seront définis dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les états des lieux RH seront transmis par les associations régionales au CCCA-BTP qui les mettra à disposition de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sous forme consolidée.

Au-delà de l'état des lieux RH, le déploiement de l'accord, devra nécessairement prévoir l'élaboration et la mise en place, par chaque association régionale, d'un certain nombre d'actions, sur la base des outils clés décrits à l'article 2.1 ci-dessus.

Ce travail doit servir de base au plan de développement des compétences individuelles et collectives que les associations régionales adopteront au cours de l'année 2019 et qui inclura les perspectives pour les années suivantes.

Les représentants du personnel des associations régionales seront associés à ce travail à travers l'information et la consultation du comité d'entreprise, ou du comité social et économique dès sa mise en place, dans le cadre prévu par les dispositions en vigueur.

Le CCCA-BTP s'appuiera également sur ces informations et sur les travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales pour définir le dispositif de professionnalisation des personnels des associations régionales.

Les associations régionales s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la diffusion des informations transmises par le CCCA-BTP, notamment à la suite des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, aux salariés et à leurs représentants.

CHAPITRE III

DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les parties signataires au présent accord souhaitent rappeler que le présent accord s'inscrit dans une démarche qui vise à anticiper les écarts d'effectifs et/ou de compétences, pour répondre aux évolutions des besoins des associations régionales avec une attention plus particulière concernant les métiers en mutation.

À ce titre, elles rappellent les dispositifs sur lesquels s'appuyer.

3.1. Entretiens professionnels

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre à l'employeur et au salarié de faire le point sur les souhaits et les possibilités d'évolution. Il permet d'identifier les projets qui pourraient être partagés et vise ainsi à déterminer les compétences qui pourraient être développées dans le cadre d'un projet partagé.

Il n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié ni les compétences nécessaires à sa réalisation. Cette évaluation relève de l'entretien managérial, dont la mise en œuvre appartient aux associations régionales.

Le CCCA-BTP met à disposition des associations régionales un guide pratique ainsi qu'une trame d'entretien professionnel, utilisable notamment pour le compte rendu et qui fixe un contenu minimal de l'entretien. Il organise une formation à la réalisation de l'entretien professionnel à destination des managers et des salariés du réseau.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit signé par les deux parties dans les 15 jours suivants.

Les résultats de l'entretien sont, notamment, pris en compte pour l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les outils de gestion des compétences listés à l'article 2.1 sont accessibles aux managers et aux salariés dans le cadre de la préparation de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel doit être réalisé au moins une fois tous les 2 ans pour tous les salariés. En cas de nécessité, l'entretien peut être réalisé tous les ans. Dans ce cas, la périodicité passe à trois entretiens tous les 6 ans.

Afin de permettre une bonne préparation de l'entretien professionnel, le salarié est informé de la date de sa réalisation au moins 15 jours à l'avance. À cette occasion, il est informé des objectifs de l'entretien, du support qui sera utilisé et des informations dont il doit disposer.

Le CE ou le CSE est consulté tous les ans sur la réalisation des entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif à 6 ans.

3.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui peut être mise en œuvre dans le cadre du CPE, avec ou sans l'accord de l'employeur, et/ou du plan de développement des compétences.

Les associations régionales peuvent proposer, dans le cadre du plan de développement des compétences, des bilans de compétences. Les critères permettant d'identifier les salariés concernés sont adoptés après consultation du CE ou du CSE. Dans ce cas, le bilan de compétences est suivi pendant le temps de travail dans la limite de 24 heures.

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. Le compte rendu du bilan est alors communiqué au salarié et à l'employeur.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales propose les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

3.3. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu d'établir un projet d'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise. Il est assuré par les conseillers des organismes habilités à réaliser cette prestation, soit par la loi soit par France Compétences.

Une information sur le CEP et les organismes habilités est réalisée dans le cadre de chaque entretien professionnel.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un CEP et qu'il en informe l'employeur, celui-ci envisagera les possibilités d'aménagement d'horaires pour faciliter le suivi du CEP.

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le CEP doit être réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

3.4. Portefeuille de compétences

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, élabore un modèle de portefeuille de compétences qui est mis à disposition des salariés qui souhaitent l'utiliser. Ce portefeuille peut notamment être utilisé dans le cadre des entretiens professionnels sur décision du salarié.

3.5. Plan de développement des compétences

Chaque association régionale adopte un plan de développement des compétences dont les objectifs sont en lien avec son plan stratégique et les besoins des salariés.

Ce plan est élaboré sur la base d'un diagnostic portant sur les besoins individuels et collectifs de développement des compétences.

Il est soumis à information consultation du CE ou du CSE lors de son élaboration, en cas d'évolution importante et pour la réalisation du bilan des actions mises en œuvre.

Il peut notamment comprendre les actions suivantes :

- actions de formation, dans le cadre de la définition élargie issue de la loi du 5 septembre 2018. Peuvent ainsi entrer dans cette catégorie les actions d'analyse de pratiques, de retours d'expériences, de formation en situation de travail, de formation à distance, de tutorat, d'accompagnement individuel, de codéveloppement et toute autre action pouvant entrer dans la définition de l'action de formation ;
- la participation à des réseaux professionnels, à des projets transverses, à des activités collaboratives et à toute activité permettant un développement des compétences dans le cadre d'activités collectives ;
- des mises en situation, des actions d'observation et de découvertes, permettant le développement des compétences par le travail ;
- la mise à disposition de ressources permettant des apprentissages en autonomie ;
- toute action organisée en vue du développement de compétences identifiées.

Toutes ces actions donnent lieu à des échanges entre l'équipe managériale et le salarié en vue d'identifier les évolutions de compétences.

3.6. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit individuel permettant à tout salarié de disposer d'un financement pour suivre une formation. Ce droit peut être mis en œuvre indépendamment de la politique de développement des compétences des associations régionales, dans le cadre d'un projet personnel.

La décision de mobiliser le CPF appartient au salarié.

Le CPF peut s'articuler avec le plan de développement des compétences mais ne peut pas s'y substituer.

Le CPF ne peut pas être mobilisé dans le cadre des formations obligatoires.

L'information relative au CPF doit être donnée au salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CPF peut également être mis en œuvre pour des projets partagés. Dans ce cadre :

- les entretiens professionnels, notamment, permettent d'identifier les projets partagés pour lesquels le salarié souhaiterait utiliser son compte personnel de formation ;
- il peut être mis à disposition des salariés, par les associations régionales ou par le CCCA-BTP sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, une offre de formation éligible proposée aux salariés ;
- dans les mêmes conditions, peuvent être proposées selon des critères définis par chaque association régionale après information consultation du CE ou du CSE :
 - des formations pour lesquelles l'employeur accepte qu'elles soient en tout ou partie suivies pendant le temps de travail ;
 - des formations pour lesquelles l'employeur abonde les droits des salariés.

Dans les deux cas les propositions indiquent clairement la part de la formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail et le niveau et les conditions d'abondement de l'employeur. Ces deux possibilités peuvent être cumulées entre elles.

3.7. CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Cette formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur du CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et il propose un plan de financement.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

3.8. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans chaque association régionale est désigné un référent VAE chargé d'informer et d'accompagner les salariés qui souhaitent entreprendre une démarche de VAE. Ce référent est formé à l'exercice de cette fonction. Lorsque le référent ne relève pas d'une fonction RH ou managériale, il doit être volontaire pour devenir référent VAE. Dans ce cas, l'association régionale tient compte de cette mission dans les objectifs et le temps de travail du salarié.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, un repérage des certifications pouvant être accessibles par la voie de la VAE sera effectué et mis à disposition des salariés.

La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, voire du CPF ou en articulant les deux dispositifs.

Les associations régionales examinent, dans le cadre de l'évolution des métiers et des compétences, la possibilité de proposer des actions de VAE collectives ainsi que les suites à leur donner en cas d'acquisition partielle, après information consultation du CE ou du CSE. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales peut formuler des préconisations en ce sens.

Les associations régionales examinent également les suites à donner à toute VAE individuelle partiellement acquise.

3.9. Professionnalisation en alternance (Pro-A)

Les associations régionales identifieront les salariés qui pourraient être concernés par la professionnalisation en alternance et étudieront les possibilités de proposer des parcours de formation dans ce cadre, notamment pour les salariés qui envisagent une reconversion ou une promotion professionnelle.

CHAPITRE IV MOBILITÉ

4.1. Mobilité professionnelle

4.1.1. Conditions de la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est définie par un changement de qualification. Elle suppose donc une proposition formalisée par un avenant au contrat de travail et donc l'accord du salarié. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Avant toute mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur la fonction à pourvoir, y compris les modalités d'accompagnement dans la prise de la nouvelle fonction.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en œuvre de la mobilité. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité professionnelle n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

4.1.2. Gestion de la mobilité professionnelle

Afin de favoriser la mobilité professionnelle, et de permettre à chacun de devenir acteur de son parcours professionnel, une communication transparente est mise en place sur l'ensemble du réseau. Sont à ce titre mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un accès des salariés à l'information sur les outils GPEC et notamment les fiches métiers, les aires de mobilité et les passerelles entre les métiers ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CE ou le CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités professionnelles.

4.2. Mobilité géographique

4.2.1. Conditions de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme une mobilité en dehors de la zone géographique d'exercice des fonctions définie au contrat de travail. Elle se différencie de l'envoi en mission qui est un déplacement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. La mobilité géographique donne lieu à un avenant au contrat de travail. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Avant toute mise en œuvre d'une mobilité géographique, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur les conditions de la mobilité géographique.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en œuvre de la mobilité géographique. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité géographique n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

4.2.2. Gestion de la mobilité géographique au sein de l'association régionale

Afin de favoriser les projets de mobilité géographique au sein de l'association régionale, sont mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité géographique dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- une aide financière aux frais de déménagement prise en charge par les associations régionales concernées équivalente à celle prévue à l'article 6.2 de l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations régionales.

Le CE ou CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités géographiques.

4.3. Mobilité externe

Elle suppose un changement d'employeur. Il peut s'agir d'une mobilité dans le réseau (changement d'association régionale) ou d'une mobilité hors réseau.

Lorsque la mobilité a lieu à l'intérieur du réseau, l'association régionale apporte un appui au projet de mobilité.

Tout salarié du réseau ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficie d'un congé de mobilité dont la durée est comprise entre 3 mois et 1 an.

Ce congé n'est pas rémunéré, il n'est pas pris en compte dans l'ancienneté du salarié et n'ouvre droit à aucun avantage lié à l'ancienneté.

Le salarié garde toutefois la possibilité de maintenir sa couverture mutuelle dans les conditions prévues à l'article 2.2 de l'avenant n° 4 du 4 mai 2017 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les salariés des associations régionales.

1 mois avant le terme prévu du congé, le salarié informe son employeur de son intention de reprendre l'exécution de son contrat de travail ou de démissionner. Dans ce dernier cas, le salarié peut demander que le préavis de démission soit écourté et se termine à la date de fin prévue du congé de mobilité.

CHAPITRE V

LE RÔLE DES ACTEURS

5.1. Salariés

Pour que le salarié puisse être acteur de son parcours professionnel, le présent accord garantit qu'il ait accès à l'information, notamment sur les outils et moyens de la GPEC.

Ce parcours dépend de ses souhaits d'évolution et des opportunités offertes, entre autres, par l'association régionale qui l'emploie et l'ensemble des associations régionales couvertes par le présent accord, en interaction avec les différents acteurs que sont la hiérarchie, les ressources humaines et les représentants du personnel.

Le salarié est invité à réfléchir à son évolution professionnelle, à exprimer ses souhaits, à se former le cas échéant, à s'informer et à saisir les opportunités d'évolutions possibles. Pour ce faire, l'association régionale mettra à sa disposition tous les outils et informations nécessaires à sa réflexion notamment lors de l'entretien professionnel.

5.2. CE ou CSE

Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement du CE ou du CSE font l'objet de négociations au sein de chaque association régionale. Dans ce cadre, il appartient aux négociateurs de définir les modalités d'organisation du CE ou du CSE adaptées à l'association.

Dès lors, la déclinaison de l'accord GPEC sera mise en œuvre en concertation avec :

- la commission GPEC lorsqu'il aura été décidé de la créer au sein du CSE ;
- la commission formation, lorsqu'elle a été créée et en l'absence de commission GPEC ;
- le CE ou le CSE lui-même en l'absence de commission formation ou GPEC.

Lorsqu'il existe une commission compétente pour traiter de la GPEC, elle se réunit au moins trois fois dans l'année pour examiner les plans d'action mis en œuvre en application de l'accord GPEC et les résultats obtenus. Elle peut formuler toute proposition ou recommandation.

En l'absence d'une commission, le CE ou CSE inscrit à l'ordre du jour d'au moins trois réunions chaque année, le sujet du suivi de l'application de l'accord de GPEC et de l'appréciation de ses résultats. Il peut formuler toute proposition ou recommandation.

Ces réunions s'ajoutent aux consultations récurrentes en matière sociale, à savoir la consultation sur la stratégie et la consultation sur la politique sociale.

5.3. Organisations syndicales

Les organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations régionales participent à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre I^{er}.

Elles relaient la diffusion de l'accord, son appropriation au niveau local et notamment par les salariés.

Elles participent à la commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

5.4. Associations régionales

Les associations régionales mettent en œuvre le présent accord dont elles assurent la déclinaison soit dans le cadre d'un accord collectif qui ne peut que compléter, sans le modifier, le présent accord, soit dans le cadre d'un plan d'action adopté après consultation du CE ou du CSE. Ce texte sera transmis, conformément à la convention de relation signée entre l'association régionale et le CCCA-BTP, au CCCA-BTP qui le mettra à disposition dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Elles rendent compte au CE ou au CSE des conditions et modalités de mise en œuvre du présent accord ainsi que des résultats obtenus.

Elles articulent les actions conduites en application du présent accord à leur projet stratégique et à leur politique RH et managériale.

5.5. Fonction RH et la hiérarchie

La hiérarchie a pour responsabilité d'organiser, de piloter l'activité des salariés et d'en assurer la performance. Elle doit également s'inscrire dans une perspective et une prospective à moyen terme et contribuer à l'appréciation des compétences des salariés, à la détection des potentiels, au recueil des souhaits d'évolution professionnelle et d'orientation de carrière des salariés.

La fonction ressources humaines a la responsabilité générale de construire des parcours de professionnalisation en phase avec les besoins de l'association régionale et en lien avec les souhaits et les compétences des salariés, dans une démarche d'anticipation initiée par le présent accord.

La hiérarchie veille à ce qu'aucun salarié ne soit laissé à l'écart des objectifs et moyens du présent accord.

5.6. CCCA-BTP

Conformément à la volonté des parties signataires au présent accord, le CCCA BTP est le garant de la bonne application et du suivi de l'accord.

Le CCCA BTP participe à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre I^{er}.

Il s'assure de la mise à disposition effective à l'ensemble des salariés du réseau des informations nécessaires à la mise en œuvre de l'accord de GPEC.

CHAPITRE VI

LA GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient comme tous les salariés de l'ensemble des dispositions de l'accord qui permet de gérer leur employabilité et leur évolution professionnelle.

Compte tenu des exigences liées à l'exercice de mandats de représentation, les parties signataires au présent accord rappellent la nécessité de garantir la valorisation des compétences acquises au cours de leurs mandats, aussi ils bénéficient également des dispositions suivantes.

6.1. Entretiens spécifiques

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient, outre l'entretien professionnel et l'entretien managérial, d'entretiens de début et de fin de mandat.

6.1.1. Entretien de début de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la prise de mandat, les élus titulaires et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui serait amené à bénéficier d'un nombre d'heures de délégation significatif ou à prendre de manière définitive la place d'un salarié titulaire.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat et notamment de l'aménagement de sa situation de travail, et notamment de sa charge de travail, au regard du temps qui sera consacré au mandat.

Lorsque le mandat a été renouvelé, l'entretien porte en outre sur les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat précédent.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les parties.

6.1.2. Entretien de fin de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la fin du mandat qui n'a pas été reconduit, les élus titulaires du CSE ou les salariés titulaires d'un mandat syndical, bénéficient d'un entretien de fin de mandat avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui aurait bénéficié d'un entretien de début de mandat tel que précisé à l'article 6.1.1 du présent accord.

Cet entretien porte notamment sur :

- les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat ;
- les conditions de retour à l'emploi à temps plein du salarié concerné, ainsi que, le cas échéant, les actions de développement des compétences nécessaires.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les deux parties.

6.1.3. La cessation anticipée de mandat

Si un salarié élu titulaire du CSE ou titulaire d'un mandat syndical vient à cesser de manière définitive l'exercice de son mandat, il bénéficie de l'entretien prévu à l'article 6.1.2.

6.2. La valorisation des compétences acquises pendant le mandat

Le recensement des compétences, prévu à l'article 6.1.2, porte sur 6 domaines de compétences dénommés CCP (certificat de compétences professionnelles) prévus par les arrêtés ministériels du 18 juin 2018 :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La validation de l'ensemble de ces CCP permet d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

L'association régionale facilite l'accès à ces CCP.

La reconnaissance de ces compétences pourra se faire dans le cadre des dispositifs prévus au chapitre III du présent accord.

6.3. L'information de l'encadrement

L'association régionale organise à l'attention de toute personne ayant à encadrer une activité au sein de laquelle travaillent des représentants du personnel, une information sur les droits, devoirs et responsabilités des représentants du personnel.

CHAPITRE VII

LES MODALITÉS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DE L'ACCORD

7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

7.2. Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} février 2019.

Il est conclu pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 janvier 2022.

7.3. Notification. – Publicité. – Dépôt. – Extension

7.3.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

7.3.2. Publicité

Le présent accord est versé par la partie la plus diligente dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

7.3.3. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

7.3.4. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

7.4. Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au CE ou au CSE lorsqu'il a été mis en place, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

7.5. Suivi de l'accord et indicateurs de résultat

Il est instauré une commission d'interprétation et de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative et de la délégation patronale ayant participé à la négociation du présent accord.

Cette commission se réunit une fois par an pour examiner toute difficulté d'interprétation de l'accord et pour faire le bilan de son application, notamment à partir des indicateurs de résultat définis par l'observatoire des métiers des compétences des associations régionales prévu au chapitre I^{er} du présent accord.

La commission consigne dans un procès-verbal remis à chacune des organisations syndicales nationales représentatives les résultats de sa réunion annuelle.

7.6. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

Il ne peut être demandé plus de deux révisions par an, les organisations demanderesses étant invitées à se rapprocher pour regrouper leurs demandes.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

7.7. Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations, non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

GLOSSAIRE

Activité(s) : ensemble de tâches (gestes ou actions) concourant à une même finalité.

Aire de proximité : représentation du degré de proximité existant entre les métiers, en fonction de la part d'activités et de compétences qu'ils ont en commun.

Apprenants : ensemble des publics pouvant être accueillis dans les CFA : apprentis, stagiaires, salariés, jeunes en pré-qualification, jeunes sous statut scolaire ou demandeurs d'emploi.

Bibliothèque d'activités et de compétences : document présentant, sous forme d'arborescence, les activités et les compétences mises en œuvre dans l'ensemble des métiers du réseau.

Cartographie des métiers : représentation permettant de visualiser, de façon simple et graphique, le rôle et la place de chaque métier au sein des familles de métiers.

Cartographie des activités/cartographie des compétences : représentation permettant de visualiser, de façon simple et graphique, les domaines d'activité et de compétences mises en œuvre dans les différents métiers ainsi que leur tendance globale d'évolution.

Comportements professionnels : attitudes relevant du savoir-être au travail et favorisant l'adaptation aux différentes situations de travail rencontrées.

Connaissances : savoirs théoriques qui se rapportent au domaine professionnel, qu'ils soient acquis par la formation ou l'expérience.

Compétence : la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle peut être validée.

Emploi : ensemble des postes de travail ayant des caractéristiques communes en termes d'activités et de compétences, malgré la diversité de leur localisation dans l'organisation.

Famille de métiers : ensemble des métiers concourant à une même finalité.

Fiches métier : document décrivant la mission/finalité générale du métier ainsi que les principales activités et compétences clés mises en œuvre.

Matrice d'analyse des métiers : représentation graphique permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation).

Métier/Fonction : ensemble des emplois liés entre eux par une même finalité et une même technicité ou expertise.

Métiers émergents : métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement envisagé des activités.

Métiers en tension : métiers se traduisant par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales, et susceptibles de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire.

Métiers en mutation : métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).

Mission : nature de la contribution apportée par un métier ou un emploi à la réalisation du projet de l'entreprise. La mission s'exerce à travers des activités permanentes ou temporaires.

Portraits statistiques : ensemble d'éléments chiffrés qui caractérisent un métier : nombre de salariés rattachés, âge moyen, ancienneté moyenne, répartition hommes/femmes...

Savoir-faire : habiletés nécessaires à la réalisation de l'activité de travail, à travers la mobilisation opérationnelle de connaissances et comportements professionnels.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 26 DU 4 AVRIL 2019
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1950789M
IDCC : 843

Entre :

CNBF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'améliorer au 1^{er} mars 2019 les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Les dispositions de cet avenant s'appliquent aux entreprises que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 1^{er}

Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT LE REMBOURSEMENT SS
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
▪ Frais de séjour, salle d'opération	250% de la Base de Remboursement
▪ Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires.	300% de la Base de Remboursement - adhérents DPTM 200% de la Base de Remboursement – non adhérents DPTM
▪ Chambre particulière	90 euros par jour
▪ Forfait hospitalier engagé (*)	100% des Frais réels dans la limite de la législation en vigueur
▪ Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	35 euros par jour
▪ Transport (accepté SS)	100% de la Base de Remboursement
▪ Fécondation in vitro	Crédit de 500 euros par année civile
▪ Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait) ✓ Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ✓ Séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet ✓ Télévision à l'hôpital ✓ Garde à domicile des enfants/petits enfants ✓ Aide-ménagère à domicile ✓ Aide pédagogique	✓ Coût du voyage organisé par l'assistant ✓ 45€ par jour, maximum 90 € TTC ✓ 75 € TTC maximum ✓ 24 heures maximum par période d'hospitalisation ✓ 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire ✓ 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire.
Maternité et prévention précoce	
▪ Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sagefemme, médecin généraliste) (recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009).	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret 2014-1374 du 18 novembre 2014.
▪ Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	▪ 50 € ▪ Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
▪ Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	▪ 27 € par consultation ▪ Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
▪ Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 530 euros

Actes médicaux	
▪ Consultation et visite généralistes	300% de la Base de Remboursement – adhérent DPTM 200% de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
▪ Consultation et visite spécialistes	300% de la Base de Remboursement – adhérent DPTM 200% de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
▪ Actes de chirurgie (ADC) ▪ Actes techniques médicaux (ATM) ▪ Actes d'obstétrique (ACO)	300% de la Base de Remboursement – adhérent DPTM 200% de la Base de Remboursement - non adhérent DPTM
▪ Actes d'imagerie médicale (ADI) ▪ Actes d'échographie (ADE)	170% de la Base de Remboursement – adhérent DPTM 150% de la Base de Remboursement – non adhérent DPTM
▪ Auxiliaires médicaux	110% de la Base de Remboursement
▪ Analyses	110% de la Base de Remboursement
Pharmacie (acceptée SS)	
▪ Pharmacie	100% de la Base de Remboursement
Dentaire et actions de prévention	
▪ Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100% de la Base de Remboursement
▪ Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450% de la Base de Remboursement
▪ Prothèses dentaires remboursées par la SS	480% de la Base de Remboursement
▪ Inlay core et inlay à clavettes	330% de la Base de Remboursement
▪ Prothèses dentaires non remboursées par la SS (***)	400% de la Base de Remboursement (**)
▪ Implants dentaires y compris piliers implantaires (****)	1500 € par implant limité à 3 implants par année civile
▪ Orthodontie acceptée par la SS	350% de la Base de Remboursement
▪ Orthodontie refusée par la SS (*)	350% de la Base de Remboursement (**)
▪ Parodontologie (*)	Crédit de 320 € par année civile
▪ Actions de prévention bucco-dentaire	Voir le programme 2019
Prothèses non dentaires (acceptées SS)	
▪ Prothèses auditives	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 2900 euros sur deux années consécutives
▪ Orthopédie & autres prothèses	100 % de la Base de Remboursement + Crédit de 800 euros par année civile
▪ Achat véhicule pour personne handicapée physique	RSS + 1400 €

Optique (*****)	
<p>Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p> <p>Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'équipement. Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.</p> <p>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'article R165-1 du Code de la Sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monture ▪ Monture enfant 	<p>RSS + Forfait de 135 euros</p> <p>RSS + Forfait de 130 euros</p>
▪ Verres unifocaux simples	RSS + Forfait de 90 euros par verre
▪ Verres unifocaux complexes	RSS + Forfait de 175 euros par verre
▪ Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + Forfait de 220 euros par verre
▪ Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + Forfait de 350 euros par verre (RSS + Forfait de 310 euros par verre pour les moins de 18 ans)
▪ Lentilles acceptées par la SS	100% de la Base de remboursement + Crédit de 200 euros par année civile
▪ Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 euros par année civile
▪ Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 1100 € par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
▪ Frais de traitement et honoraires	100 % de la Base de Remboursement
▪ Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 euros limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
<p>Pack Bien être :</p> <p>Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés SS, moyens contraceptifs prescrits, podologue</p>	Crédit de 180 euros par année civile
Garanties solidaires	
▪ Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à la cotisation des salariés la première année et majorée de 15 % à partir de la deuxième année
▪ Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat

▪ Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quel que soit la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
▪ Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
▪ Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
▪ Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
▪ Fil + Boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la Commission paritaire nationale pour 2018-2019	
▪ Campagne nationale de prévention bucco-dentaire auprès de tous les salariés en 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise en charge d'examen de prévention bucco-dentaire : 30 € ▪ Prise en charge de radios si nécessaire (8 €/radio dans la limite de 4).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention bucco-dentaire : <ul style="list-style-type: none"> ○ Information ○ Dépistage dans les CFA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) ▪ Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2018-2019
▪ Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto questionnaire ▪ Vidéo de sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention de l'allergie à la farine <ul style="list-style-type: none"> ○ Information sur l'hygiène respiratoire ○ Dépistage dans les CFA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire ▪ Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2018-2019
▪ Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert

Prévention (conformément à l'arrêté du 8 Juin 2006)

Prise en charge des actes de prévention suivants :

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges
 - b) Coqueluche : avant 14 ans
 - c) Hépatite B : avant 14 ans
 - d) BCG : avant 6 ans
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois

100 % de la Base de Remboursement

ABREVIATIONS :

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 :

- **CAS : (Contrat d'accès aux soins),**
- **OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),**
- **OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).**

L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.

(**) Sur la Base de Remboursement de la Sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la Sécurité sociale.

(***) La garantie « Prothèses dentaires non remboursées SS » 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, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.
(****)La garantie « Implants dentaires non remboursés SS » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, couronne). (*****) Détail poste optique :
▪ Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 - 22 42457 - 22 00393 - 22 70413 - 22 03240 - 22 87916 - 22 59966 - 22 26412.
▪ Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 - 22 97441 - 22 43304 - 22 91088 - 22 73854 - 22 48320 - 22 83953 - 22 19381 - 22 38941 - 22 68385 - 22 45036 - 22 06800 - 22 82793 - 22 63459 - 22 80660 - 22 65330 - 22 35776 - 22 95896 - 22 84527 - 22 54868 - 22 12976 - 22 52668 - 22 88519 - 22 99523.

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} mars 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 avril 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**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 10 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1950791M
IDCC : 87,135

Entre :

UNICEM IDF,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCBIF CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les 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, 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 : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 537
	2	1 561
2	1	1 567
	2	1 591
	3	1 637
3	1	1 646
	2	1 673
	3	1 722
4	1	1 731
	2	1 760
	3	1 822
5	1	1 829
	2	1 885
	3	2 015
6	1	2 050
	2	2 130
	3	2 299
7	1	2 353
	2	2 488
	3	2 710

Cette grille correspond à une augmentation homogène de 1,9 % par rapport à la précédente.

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 et majorations 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 signataire 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 A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 10 avril 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 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la 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.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 70 DU 15 JANVIER 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE **III** DE LA CONVENTION
NOR : ASET1950783M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives et réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

Cette réécriture s'effectue en plusieurs étapes, le titre III de la convention collective nationale intitulé « Contrat de travail » constituant la seconde d'entre elles.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Réécriture à droit constant du titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le titre III de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est désormais rédigé comme suit :

« TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les employeurs s'engagent, dans tous les aspects de la vie professionnelle, à ne pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre ou en faveur des salariés, à raison notamment du sexe, de l'âge, de l'origine, de la situation de famille, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap, de la grossesse ou de la maternité, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme, de l'appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une nation ou une ethnie, des convictions, des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'appartenance à un syndicat ou non et de la participation ou non à des activités syndicales ou de représentation du personnel.

Article 3.1

Embauche

Les entreprises veilleront à organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Lors de l'engagement, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par écrit. Conformément à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, et sans préjudice des informations obligatoires devant figurer dans les contrats à durée déterminée, les informations obligatoirement portées à la connaissance du salarié sont notamment :

- l'identité des parties ;
- la fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé ;
- le lieu d'affectation ;
- la date de début du contrat de travail ;
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières applicables aux différentes catégories de salariés : annexe 1 pour les employés et ouvriers, annexe 2 pour les agents de maîtrise et techniciens, annexe 3 pour les cadres, annexe 4 pour les dispositions communes à l'encadrement agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans les annexes prévues ci-après.

Les conditions du recours au travail à temps partiel et les règles qui lui sont propres sont fixées au titre VI de la présente convention.

Conformément à l'article 4-6 de la présente convention dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise ainsi qu'au titre VI relatif à l'emploi à temps partiel, l'employeur s'efforcera en cas de vacance ou de création de poste, de faire appel par priorité aux salariés de l'entre-

prise à même de l'occuper. Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'entreprise ou de l'établissement, les employeurs feront connaître aux salariés, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par tout moyen (intranet, messagerie, affichage...). Il appartient, en outre, à l'encadrement de jouer son rôle de relais d'information et de proposition dans ce domaine.

Le développement du travail à temps partiel des étudiants est encouragé, afin de leur permettre de concilier étude et financement de celles-ci.

[Alinéa 8 se référer à l'article 1^{er} de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.2

Contrat d'opération

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.3

Contrat à durée déterminée

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.4

Travail temporaire

[Se référer à l'article 2 de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018]

Article 3.5

Rémunération

Tout salarié bénéficie d'un salaire minimum hiérarchique mensuel (ou annuel, dans les conditions prévues à l'annexe « Salaires minima » de la présente convention) garanti en fonction de son niveau de classification et de sa durée de travail, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires propres à certaines situations (alternance en particulier).

Ce salaire minimum mensuel garanti est fixé pour une durée effective du travail correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, et à 151,67 heures mensuelles en application de la règle de mensualisation, selon laquelle le salaire mensuel est le même chaque mois, indépendamment de la durée de celui-ci et du nombre de jours de travail qu'il comporte et est par conséquent calculé sur la base de 52 semaines/12 mois ; il est calculé *pro rata temporis* en cas de durée inférieure sous réserve des règles applicables à l'activité réduite ou aux absences indemnisées.

Lorsque la rémunération est fixée sur la base d'un salaire fixe et de commissions, le salaire minimum s'apprécie sur l'ensemble de ces éléments de rémunérations.

À la rémunération du travail effectif s'ajoute celle des pauses payées dans les conditions prévues à l'article 5-4 et à l'annexe « Salaires minima ».

En principe, sauf si des dispositions sur la durée et l'aménagement du temps de travail en disposent autrement, toute heure ou fraction d'heure effectuée au cours d'une semaine civile au-delà de 35 heures sera payée en plus de la rémunération mensualisée avec application, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Les majorations de salaires liées à un événement intervenant en fin de mois civil, sont calculées et réglées avec la paie du mois suivant.

Toute heure ou fraction d'heure non effectuée en deçà de 35 heures dans une semaine civile entraîne un abattement au prorata de la rémunération mensualisée, exception faite des absences dont le paiement est prévu par la loi ou par la présente convention collective.

La rémunération du personnel à temps partiel correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures en sus étant payées, en plus de la rémunération mensualisée.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine.

Article 3.6

Prime annuelle

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

3.6.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'Art. 3-13 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois, et la prime sera versée au prorata du temps de présence ;

3.6.2. Être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou suspendu depuis moins de 1 an.

Cette condition n'est toutefois pas applicable en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, de décès, de licenciement économique, ou de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année. Le montant de la prime sera calculé *pro rata temporis*, et égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu (ou reconstitué conformément au 2^e alinéa de l'art. 3-6.4) au cours de la période servant de référence pour le calcul de la prime.

3.6.3. le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire mensuel de base de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- a) Crédit d'heures de délégation (titre II) ;
- b) Absences rémunérées pour recherche d'emploi (art. 3-9) ;
- c) Absences pour congés payés (art. 7- 1) ;
- d) Absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps (art. 5-17) ;
- e) Durée du congé légal de maternité et d'adoption, durée du congé légal de paternité, absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7-5) et pour soigner un enfant malade (art. 7-6.9) ;
- f) Absences pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention ;
- g) Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.6.4. Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3-6.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal au 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois de son versement.

Toutefois, pour la détermination du 1/12 du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- a) Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'art. 2-2 de la présente convention ;
- b) La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;

c) Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise en application des règles de la présente convention.

3.6.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'art. 6.4.3 du titre VI.

3.6.6. En application de l'art. 1.3, 2^e alinéa de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.6.3 ou 3.6.4 du présent article, ne sont pas modifiées en application du présent article.

Article 3.7

Retraite complémentaire

Les entreprises ont l'obligation d'adhérer à une institution du régime AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par cette institution. La répartition des cotisations employeurs et salariés est fixée par le règlement de l'institution.

Pour cette adhésion les entreprises appliquant la présente convention collective relèvent du « répertoire professionnel » prévoyant un rattachement, dans les conditions prévues par l'AGIRC-ARRCO à AG2R La Mondiale.

Article 3.8

Bulletin de paie

Le bulletin de paie, qu'il soit remis au salarié ou établi sous forme dématérialisée, devra comporter les mentions figurant à l'art. R. 3243-1 et suivants du code du travail ; il précisera notamment l'intitulé de la présente convention et de l'identifiant de la convention collective (IDCC 2216).

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment. Il doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Conformément aux dispositions législatives :

- l'exercice du droit de grève ne doit faire l'objet d'aucune mention particulière sur le bulletin de paie ;
- pour les salariés exerçant une activité de représentation, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Article 3.9

Préavis et recherche d'emploi

Dans le cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis, réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, est fixée pour chaque catégorie professionnelle dans les annexes prévues à l'art. 3-1 ci-dessus. Il est en de même pour les autorisations d'absences pour recherche d'emploi.

Article 3.10

Indemnité de licenciement

Tout salarié qui est licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimale de licenciement, dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Dans tous les cas où cette indemnité légale est moins favorable pour le salarié, elle est remplacée par l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'annexe visée à l'article 3.1 du présent titre.

Article 3.11

Départ ou mise à la retraite

Les dispositions relatives à la mise ou au départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié sont précisées dans les annexes prévues à l'art. 3-1 du présent titre.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale – impôt sur le revenu – et de cotisations de sécurité sociale.

Article 3.12

Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle ne constitue ni un licenciement, ni une démission. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié et est soumise à une homologation de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) destinée à garantir la liberté de consentement de chacune des parties.

La rupture conventionnelle homologuée donne droit au versement d'une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou si elle est plus favorable l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 3.13

Ancienneté

3.13.1. L'ancienneté dans l'entreprise à laquelle il est fait référence dans le cadre de la présente convention collective doit s'entendre du temps pendant lequel le salarié y a été occupé d'une façon continue, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

3.13.2. Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente convention ;
- b) Les absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- c) Les absences pour maladie et pour accident du trajet, dans la limite d'une année maximum ;
- d) Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- e) Les périodes de congés légaux de maternité, d'adoption et de paternité, ainsi que pour la moitié de leur durée, celles résultant du congé parental d'éducation ;
- f) Les absences résultant du congé-formation obtenu dans les conditions légales ;
- g) Les périodes militaires obligatoires.

3.13.3. Lorsque le travail aura été interrompu pour licenciement collectif ou individuel, sauf pour faute grave, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première proposition en ce sens dans des conditions d'emploi équivalentes. »

Article 3

Cas particulier du service national

Les parties signataires conviennent que dans les cas où le service national serait de nouveau obligatoire et que les dispositions de l'article 3-6.2 ne suffiraient pas à conserver le versement de la prime annuelle au prorata, ledit article serait complété en conséquence.

Article 4

Transfert de l'actuel article 3-8

Le contenu de l'article 3-8 est transféré à la fin du préambule de la section 2 de l'annexe 7.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre III de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de salariés.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 7

Publicité

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

Article 8

Extension

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 71 DU 15 JANVIER 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE V DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950784M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

La refonte à droit constant du titre V de la convention collective nationale, relatif à la durée et à l'organisation du travail, constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre V de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Réécriture du préambule titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Le préambule du titre V de la convention collective du commerce de détail et de gros est désormais rédigé comme suit :

« PRÉAMBULE

Le présent titre a pour objectifs simultanés de consolider l'emploi, d'en favoriser la création dès lors que les gains de productivité le permettent, et de garantir de bonnes conditions de travail des salariés du commerce, en apportant le service rendu aux consommateurs, dans un contexte de concurrence intérieure très forte et d'expansion limitée.

Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité social et économique conformément aux dispositions légales.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux dispositifs ci-dessous après information individuelle des salariés concernés.

Les dispositions du présent titre intègrent l'attention à la prise en compte des obligations familiales des salariés. Les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés (par exemple semaine de 4 jours) tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Des dispositions spécifiques ont été prévues pour prendre en compte la situation du personnel d'encadrement embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail. Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux notamment de nuit ou de jours fériés, sa rémunération tient compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories de personnel de l'entreprise. »

Article 3

Modifications générales dans le titre V de la CCN

I. – Le titre V est désormais structuré de la façon suivante :

« TITRE V

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5.1

Bilan annuel

5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise.

5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche.

Article 5.2

Organisation et contrôle du temps travail

5.2.1. Organisation quotidienne du travail.

5.2.2. Organisation hebdomadaire du travail.

5.2.3. Répartition de l'horaire sur 9 semaines au plus.

5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

5.2.5. Contrôle du temps de travail.

Article 5.3

Aménagement du temps de travail dans le cadre des articles L. 3121-41 et suivants du code du travail

- 5.3.1. Principes.
- 5.3.2. Salariés concernés.
- 5.3.3. Programmation indicative et mise en œuvre du dispositif.
- 5.3.4. Rémunération en cas de variation d'horaire.
- 5.3.5. Compte de compensation.
- 5.3.6. Régularisation du compte de compensation.
- 5.3.7. Embauche ou départ en cours de période de référence.

Article 5.4

Forfait sans référence à un horaire

Article 5.5

Forfait défini en jours

- 5.5.1. Salariés concernés.
- 5.5.2. Durée annuelle de travail.
- 5.5.3. Incidence des absences, des arrivées et des départs en cours de période.
- 5.5.4. Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés.
- 5.5.5. Décompte de la durée du travail.
- 5.5.6. Suivi de l'amplitude et de la charge de travail.

Article 5.6

Forfait en heures sur l'année

Article 5.7

Forfait mensuel

Article 5.8

Heures supplémentaires

- 5.8.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires.
- 5.8.2. Repos compensateur équivalent.
- 5.8.3. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 5.9

Permanences et astreintes

- 5.9.1. Les permanences assurées en dehors des horaires normaux.
- 5.9.2. Les astreintes.

Article 5.10

Heures de travail donnant lieu à majorations diverses de salaire

Article 5.11

Travail de nuit

- 5.11.1. Définition du travail de nuit.
- 5.11.2. Définition du travailleur de nuit.
- 5.11.3. Repos compensateur des travailleurs de nuit.
- 5.11.4. Majorations de salaire.
- 5.11.5. Organisation et durée du travail des travailleurs de nuit.
- 5.11.6. Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit.
- 5.11.7. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 5.11.8. Modification de la réglementation.

Article 5.12

Repos hebdomadaire

- 5.12.1. Règles générales.
- 5.12.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail.
- 5.12.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail.
- 5.12.4. Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros.

Article 5.13

Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal

- 5.13.1. Règles générales.
- 5.13.2. Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche.
- 5.13.3. Travail régulier ou habituel du dimanche.
- 5.13.4. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire.

Article 5.14

Jours fériés ».

II. – Les mots « comité d'entreprise » et « délégués du personnel » sont, dans l'ensemble du titre V, remplacés par :

« comité social et économique ».

III. – Les articles 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3 et 5.6.6 sont supprimés.

IV. – Les trois premiers alinéas de l'ancien article 5.7 sont supprimés.

Article 4

Modification de l'article 5.1 de la CCN « bilan annuel »

I. – Il est intégré deux sous-articles intitulés comme suit :

« 5.1.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise.

5.1.2. Bilan annuel au niveau de la branche ».

II. – L'article 5.1.1 est constitué des deux alinéas de l'ancien article 5.1.

III. – L'article 5.1.2 est rédigé de la manière suivante :

« Conformément à l'article 1-6.1 de la présente convention, un bilan sur la durée du travail sera établi par la CPPNI au cours du dernier trimestre de chaque année. »

IV. – L'article 5.18 « bilan annuel sur la durée du travail » est supprimé.

Article 5

Modification de l'article 5.2 de la CCN

I. – L'article 5.2 « programmation du temps de travail » est supprimé

II. – L'article 5.3 « organisation et contrôle du temps de travail » devient l'article 5.2.

III. – Au nouvel article 5.2, sont intégrés les sous-articles suivants :

« 5.2.1. Organisation quotidienne du temps de travail.

5.2.2. Organisation hebdomadaire du temps de travail.

5.2.3. Répartition de l'horaire sur une période de 9 semaines au plus.

5.2.4. Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

5.2.5. Contrôle du temps travail ».

IV. – Le 1^{er} alinéa de l'ancien article 5.3 est supprimé.

V. – L'article 5.5 devient le 1^{er} alinéa de l'article 5.2.

VI. – Les alinéas 2 à 6 de l'ancien article 5.3 deviennent les alinéas 2 à 6 du nouvel article 5.2.

VII. – Au 1^{er} alinéa du nouvel article 5.2 Les mots « l'art. 5.4 ci-dessus. » sont remplacés par :

« l'article 5.2.1 ci-dessous. »

Article 6

Rédaction de l'article 5.2.1 de la CCN

I. – À l'article 5.2.1 sont ajoutées deux divisions intitulées comme suit :

« a) Durée maximale et repos.

b) Coupures, pauses »

Article 7

Rédaction du a) de l'article 5.2.1 de la CCN

I. – Le a de l'article 5.2.1, est désormais rédigée comme suit :

« La durée quotidienne du travail effectif est au maximum de 10 heures. Elle peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

Sauf exceptions prévues dans le cadre du présent titre, le repos quotidien est réglé conformément aux dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail. »

II. – Le 10^e alinéa de l'ancien article 5.3 est supprimé.

Article 8

Rédaction du b) de l'article 5.2.1 de la CCN

I. – Au b de l'article 5.2.1, trois sous-divisions ont été ajoutées et rédigées comme suit :

« Coupures ;

Pauses ;

Règles spécifiques aux chauffeurs-livreurs ».

- II. – Le 3^e alinéa de l'ancien article 5.4 devient le 1^{er} alinéa du *b* de l'article 5.2.1.
- III. – Le 2^e alinéa de l'ancien article 5.4 devient le 1^{er} alinéa de la sous-division « Coupures » du *b* de l'article 5.2.1.
- IV. – Les 11^e et 13^e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 2^e et 3^e alinéas de la sous-division « Coupures » du *b* de l'article 5.2.1.
- V. – Au 3^e alinéa de la sous-division « coupures » du *b* de l'article 5.2.1, les mots « un travail continu » sont remplacés par : « de journée ou demi-journée de travail »
- VI. – Les 1^{ers}, 4^e, 5^e, 6^e, 7^e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 5 alinéas de la sous-division « Pauses » du *b* de l'article 5.2.1.
- VII. – Les 8^e et 9^e alinéas de l'ancien article 5.4 deviennent les 2 alinéas de la sous-division « Règles spécifiques aux chauffeurs livreurs » du *b* de l'article 5.2.1.

Article 9

Rédaction de l'article 5.2.2 de la CCN

- I. – Les 7^e et 9^e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les 2^e et 3^e alinéas de l'article 5.2.2.
- II. – Au 2^e alinéa du nouvel article 5.2.2 la référence « Art. 5.14 » est remplacée par « article 5.12 ».
- III. – L'ancien article 5.16 devient le 4^e alinéa de l'article 5.2.2.
- IV. – Au 4^e alinéa du nouvel article 5.2.2, la référence « à l'article L. 3122-23 du code du travail » est remplacée par : « aux articles L. 3121-48 et suivants du code du travail ».

Article 10

Rédaction de l'article 5.2.3 de la CCN

- I. – L'article 5.6.4 devient l'article 5.2.3
- II. – Dans le titre de l'article 5.2.3, le mot « 4 » est remplacé par : « 9 ».
- III. – La référence « D. 3122-7-1 et 2 » est remplacée par : « L. 3121-45 ».
- IV. – Les mots « quatre semaines » sont remplacés par :
« neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus ».
- V. – Le 2^e alinéa de l'ancien article 5.6.4 est supprimé.

Article 11

Rédaction de l'article 5.2.4 de la CCN

- I. – L'article 5.6.5 devient l'article 5.2.4.
- II. – À la fin du titre de l'article 5.2.4 sont rajoutés les mots suivants :
« dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ».
- III. – Les mots « seront » sont remplacés par : « sont ».
- IV. – Au 2^e alinéa le mot « devront » est remplacé par : « doivent ».
- V. – Au 3^e alinéa, le mot « sera » est remplacé par : « est ».
- VI. – Les mots « devra » sont remplacés par : « doit ».
- VII. – Au 3^e alinéa, le mot « pourra » est remplacé par : « peut ».
- VIII. – Au 4^e alinéa, les mots « à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, le nombre d'heures défini à l'art. 5.6.2. ci-dessus » sont remplacés par :
« au salarié à temps plein d'effectuer le nombre d'heures correspondant à la durée légale de travail. »

IX. – Au dernier alinéa, les mots « pourront être également » sont remplacés par : « ont également pu être ».

X. – Au dernier alinéa, le mot « souhaiteraient » est remplacé par : « ont souhaité ».

Article 12

Rédaction de l'article 5.2.5 de la CCN

I. – Les 12^e, 14^e, 15^e et 16^e alinéas de l'ancien article 5.3 deviennent les quatre alinéas de l'article 5.2.5.

Article 13

Rédaction de l'article 5.3 de la CCN

I. – L'ancien article 5.6.7 devient l'article 5.3.

Article 14

Rédaction de l'article 5.4 de la CCN

I. – L'ancien article 5.7.1 devient l'article 5.4.

Article 15

Rédaction de l'article 5.5 de la CCN

I. – L'ancien article 5.7.2 devient l'article 5.5.

II. – Au deuxième alinéa de l'article 5.5.1, avant les mots « le forfait annuel en jours » sont rajoutés les mots suivants : « Conformément à la loi, ».

III. – Après le 5.5.2 est intégré un nouvel article 5.5.3 rédigé comme suit :

« 5.5.3 Incidences des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les journées ou demi-journées d'absence sont, le cas échéant, déduites de la rémunération sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus.

En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre de jours de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre de jours déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre de jours effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié ; cet éventuel ajustement s'effectue sur la base de la valeur d'une journée ou demi-journée de travail telle que définie ci-dessus. »

Article 16

Rédaction de l'article 5.6 de la CCN

I. – L'ancien article 5.7.3 devient l'article 5.6.

II. – Après le 3^e alinéa du nouvel article 5.6 est intégré un alinéa rédigé de la manière suivante :

« Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en heures sur l'année fait l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant de celui-ci). »

III. – Au 15^e alinéa (nouvelle rédaction), les mots « , y compris la bonification prévue par l'art. L. 212-5 I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, » sont supprimés.

IV. – Après le 17^e alinéa (nouvelle rédaction), est intégré un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« En cas de départ ou d'embauche en cours de période, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre. Lorsqu'un

décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié. »

Article 17

Rédaction de l'article 5.7 de la CCN

I. – L'ancien article 5.7.4 « Agents de maîtrise » devient l'article 5.7 et s'intitule désormais : « Forfait mensuel ».

II. – Au 1^{er} alinéa du nouvel article 5.7, les mots « Comme les cadres, » sont remplacés par :
« Certaines catégories de salariés et plus particulièrement ».

III. – Les 2,3,4,5, 6 et 11^e alinéas de l'ancien article 5.7.4 sont supprimés.

IV. – Au 2^e alinéa du nouvel article 5.7, les mots « des agents de maîtrise » sont remplacés par :
« les salariés ».

V. – Au 3^e alinéa du nouvel article 5.7, les mots « autorisé par l'inspecteur du travail. » sont remplacés par : « celui-ci. ».

VI. – Au 5^e alinéa du nouvel article 5.7, après « a été convenu » sont rajoutés les mots suivants :
« et intègre tous les avantages légaux et conventionnels notamment liés au travail éventuel du dimanche, des jours fériés »

VII. – Au dernier alinéa, les mots « , supérieur à la durée légale du travail, » sont supprimés.

Article 18

Rédaction de l'article 5.8 de la CCN

I. – Les articles 5.8 et 5.9 sont fusionnés pour former le nouvel article 5.8.

II. – Le 1^{er} alinéa de l'ancien article 5.9 devient le 1^{er} alinéa du nouvel article 5.8.

III. – Au 1^{er} alinéa du nouvel article 5.8, les mots « prévues à l'art. 5.8 ci-dessus » sont supprimés.

IV. – Le nouvel article 5.8 est divisé en trois sous-articles intitulés de la manière suivante :

« 5.8.1. Contingent d'heures supplémentaires.

5.8.2. Repos compensateur équivalent.

5.8.3. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires ».

V. – L'ancien article 5.8 devient l'article 5.8.1.

VI. – Au deuxième alinéa de l'article 5.8.1, les mots « au cours de leur réception périodique mensuelle » sont supprimés.

VII. – Au troisième alinéa de l'article 5.8.1, les mots « ces mêmes instances, qui pourront » sont remplacés par : « cette même instance, qui pourra ».

VIII. – Le 4^e alinéa de l'ancien article 5.8 est supprimé.

IX. – Au 4^e alinéa de l'article 5.8.1, les mots « information de l'inspecteur du travail, après » sont supprimés.

X. – Les deux derniers alinéas de l'ancien article 5.8 sont supprimés.

XI. – Le 2^e alinéa de l'ancien article 5.9 devient le dernier alinéa de l'article 5.8.1.

XII. – Les anciens articles 5.9.1 et 5.9.2 deviennent respectivement les articles 5.8.2 et 5.8.3.

XIII. – Au 2^e alinéa de l'article 5.8.3 la référence « L. 3121-11, IV » est remplacée par :
« L. 3121-30 ».

XIV. – Au 4^e alinéa de l'article 5.8.3 les références « D. 3121-9, D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « D. 3121-18, D. 3121-21 et D. 3121-22 ».

XV. – Au 5^e alinéa de l'article 5.8.3 les références « L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 et D. 3121-13 » sont remplacées par : « L. 3121-39 et D. 3121-18 à D. 3121-23 ».

XVI. – Aux 3^e, 4^e et dernier de l'article 5.8.3, le terme « le repos compensateur » est remplacé par : « la contrepartie obligatoire en repos ».

Article 19

Rédaction de l'article 5.9 de la CCN

I. – L'article 5.10 devient l'article 5.9

II. – Les articles 5.9.2.1, 5.9.2.2, 5.9.2.3, 5.9.2.4 et 5.9.2.5 deviennent respectivement 5.9.2.a, 5.9.2.b, 5.9.2.c, 5.9.2.d et 5.9.2.e.

III. – Au 2^e alinéa du nouvel article 5.9.2.a, la référence « à l'art. L. 3121-7 » est remplacée par : « aux articles L. 3121-11 et L. 3121-12 ».

Article 20

Rédaction de l'article 5.10 de la CCN

I. – L'ancien article 5.11 devient l'article 5.10.

II. – Après les mots « de nuit ou le dimanche, », sont ajoutés « hors heures supplémentaires, ».

Article 21

Rédaction de l'article 5.11 de la CCN

I. – L'ancien article 5.12 devient l'article 5.11.

II. – Au 2^e tiret du nouvel article 5.11, les mots « horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales » sont supprimés.

III. – Après le 2^e tiret du nouvel article 5.11, après les mots « ouverture au public ; » est rajouté un tiret rédigé de la façon suivante :

« Nécessité d'horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales, ».

IV. – Au 9^e alinéa du nouvel article 5.11, la référence « art. L. 3122-32 » est remplacée par : « articles L. 3122-1 ».

V. – À l'avant-dernier alinéa du nouvel article 5.11, les mots « travailleurs de nuit » sont mis entre guillemet et après les mots « pour tous les salariés » sont insérés les mots suivants : « travaillant de nuit ».

VI. – À l'article 5.11.1, après les mots « comme travail de nuit » le point est supprimé et sont insérés les mots suivants : « par la loi, qui prévoit qu' ».

VII. – À l'article 5.11.3, le 4^e tiret est désormais rédigé de la manière suivante :

« 2 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit, travaillées au cours de la période, est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures, ».

VIII. – L'ancien 5.12.6 devenu 5.11.6 est désormais rédigé de la façon suivante :

« Les garanties liées à la qualité de travailleur de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions légales applicables.

Le travailleur de nuit déclaré, temporairement ou définitivement, inapte bénéficie des dispositions légales applicables en matière d'affectation à un poste de jour et de rupture du contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du 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 son accord exprès et doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales l'intéressé est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, la demande du salarié d'affectation à un poste de jour est examinée en premier lieu lorsqu'elle est justifiée par des obligations familiales impérieuses telles que visées ci-dessus. »

Article 22

Rédaction de l'article 5.12 de la CCN

I. – L'ancien article 5.13 devient l'article 5.12.

Article 23

Rédaction de l'article 5.13 de la CCN

I. – L'ancien article 5.14 devient l'article 5.13.

II. – Le deuxième alinéa du nouvel article 5.13.2 est supprimé.

Article 24

Rédaction de l'article 5.14 de la CCN

I. – L'ancien article 5.15 devient l'article 5.14.

Article 25

Transfert de l'article 5.17 en annexe IX

I. – L'ancien article 5.17 devient l'annexe IX de la CCN.

II. – Le contenu de l'ancienne annexe IX de la CCN est remplacé par celui de l'ancien article 5.17.

III. – Les articles 5.17.1, 5.17.2, 5.17.3, 5.17.4, 5.17.5, 5.17.6, 5.17.7 deviennent les articles 1^{er}, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de l'annexe IX.

Article 26

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre V de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 27

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 28

Publicité

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

Article 29

Extension

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 72 DU 15 JANVIER 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1950792M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une réécriture des dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, décidée par les partenaires sociaux de la branche dans un objectif d'adaptation de la convention aux évolutions des dispositions législatives ou réglementaires et d'amélioration de l'accès au droit – en particulier en rationalisant l'articulation des dispositions et en identifiant aussi distinctement que possible l'origine, conventionnelle ou légale, de chacune.

La refonte à droit constant du titre VI de la convention collective nationale, relatif au travail à temps partiel, constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de réécrire le titre VI de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, à droit constant, dans le but d'une part de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis l'entrée en vigueur de ses dispositions, et d'autre part, d'améliorer sa lisibilité.

Article 2

Modification de l'article 6.1.2 de la CCN

I. – Le premier alinéa du *a*, après les mots « autant que possible », est complété de la manière suivante :

« en conciliant au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études. ».

II. – Après le premier alinéa du *a* est inséré l'alinéa suivant :

« La nature même du statut d'étudiant justifie des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. »

III. – Un point *c* intitulé « Contrats dont la durée ne dépasse pas 7 jours ou conclus pour le remplacement d'un salarié » est introduit et rédigé comme suit :

« En application de l'article L. 3123-7 du code du travail, la durée minimale de travail n'est pas applicable aux contrats de travail dont la durée ne dépasse pas 7 jours, aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié ainsi qu'aux contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié. »

Article 3

Modification de l'article 6.2.3 de la CCN

I. – Au cinquième alinéa, la référence « article L. 3123-16 » est remplacé par : « article L. 3123-23 ».

Article 4

Modification de l'article 6.2.5 de la CCN

I. – Au troisième tiret du *b*, la référence « article L. 3123-25 » est remplacée par : « article L. 3123-22 ».

II. – Au premier tiret du *c*, la référence « article L. 3123-15 » est remplacée par : « article L. 3123-13 ».

Article 5

Modification de l'article 6.3.1 de la CCN

L'article 6.3.1 est rédigé comme suit :

« La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est en principe à durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas prévus aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier « compléments d'heures » tels que prévus à l'article 6.2.4. »

Article 6

Modification de l'article 6.3.3 de la CCN

I. – Au second alinéa, la référence « article L. 3123-24 » est remplacée par : « article L. 3123-12 ».

Article 7

Modification de la numérotation de l'article 6.4.2 de la CCN

Les sous-articles 6.4.2.1, 6.4.2.2, 6.4.2.3 et 6.4.2.4 deviennent respectivement 6.4.2 *a*, 6.4.2 *b*, 6.4.2 *c* et 6.4.2 *d*.

Article 8

Modification de l'article 6.4.3 de la CCN

I. – Au troisième alinéa du *a*, la référence « article 3-7 » est remplacée par : « article 3.6 ».

II. – Au troisième alinéa du *a*, les mots « versement de la prime » sont remplacés par : « mois de son versement ».

III. – Au point *b*, La référence « article L. 3123-29 » est remplacée par : « article L. 3123-14 ».

Article 9

Modification de l'article 6.4.5 de la CCN

Au second alinéa, les mots « notamment en ce qui concerne le taux de prise en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation » sont supprimés.

Article 10

Modification de l'article 6.4.6 de la CCN

I. – La référence « article 5.15 du titre VI » est remplacée par : « annexe IX ».

II. – Le second alinéa est supprimé.

Article 11

Modification du b de l'article 6.5.3 de la CCN

I. – L'article 6.5.3 est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. »

Article 12

Modification de l'article 6.6.1 de la CCN

I. – Les sous-articles 6.6.1.1 et 6.6.1.2 deviennent respectivement 6.6.1 *a* et 6.6.1 *b*.

Article 13

Modification de l'article 6.6.2 de la CCN

I. – Les sous-articles 6.6.2.1, 6.6.2.2, 6.6.2.3 et 6.6.2.4 deviennent respectivement 6.6.2 *a*, 6.6.2 *b*, 6.6.2 *c* et 6.6.2 *d*.

II. – Au point *b*, les mots « aux institutions représentatives du personnel » sont remplacés par : « comité social et économique ».

Article 14

Modification de l'article 6.6.3 de la CCN

I. – Au deuxième alinéa, la référence « article 5-3 » est remplacée par : « article 5.2.5 ».

Article 15

Modification de l'article 6.6.4 de la CCN

I. – Les sous-articles 6.6.4.1, 6.6.4.2 et 6.6.4.3 deviennent respectivement 6.6.4 *a*, 6.6.4 *b* et 6.6.4 *c*.

II. – Au point *b*, la référence « article L. 3122-27 » est remplacée par : « article L. 3121-50 ».

Article 16

Modification de l'article 6.7 de la CCN

I. – Dans le titre, les mots « des institutions représentatives du personnel » sont remplacés par : « du comité social et économique ».

II. – Les mots « comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel » ou « comité d'entreprise ou d'établissement » sont remplacés par : « comité social et économique ».

III. – Au dernier alinéa de l'article 6.7.4, la référence « article R. 2323-1-2 et 3 » est remplacée par : « article L. 2323-17 ».

Article 17

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui vise à réécrire à droit constant le titre VI de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 18

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 19

Publicité

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

Article 20

Extension

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention
CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(26 janvier 2015)

AVENANT N° 4 DU 12 JUIN 2019
RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950859M

Entre :

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 1 du 17 novembre 2016, l'avenant n° 2 du 14 avril 2017 et l'avenant n° 3 du 3 mai 2018 modifiant ce texte,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et du présent avenant à cette convention, tiennent à souligner les résultats positifs des évolutions qu'elles ont apportées au dispositif CSP il y a 4 ans. Celles-ci ont permis de faire du CSP un dispositif de sécurisation des parcours professionnels plus incitatif au retour durable à l'emploi, mais également plus performant d'un point de vue opérationnel et financier.

Forts de ce bilan, les signataires du présent avenant souhaitent prolonger de 2 ans la durée de la convention du 26 janvier 2015 et conviennent de procéder à un nouveau bilan quantitatif et qualitatif du dispositif d'ici la fin de l'année 2020.

Par ailleurs, l'évaluation de la mise en œuvre du CSP depuis la convention du 26 janvier 2015, et les remontées des bénéficiaires, des entreprises et des opérateurs, montrent que certaines améliorations sont encore nécessaires.

Certaines de ces améliorations relèvent de modifications de la convention paritaire du 26 janvier 2015 – elles sont l'objet du présent avenant. D'autres en revanche relèvent de la responsabilité de l'État et des acteurs sociaux :

- financement des coûts pédagogiques inhérents aux formations effectuées dans le cadre du CSP : tirant les conclusions des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 concernant le financement de la formation des demandeurs d'emploi, et tenant compte de la disparition du FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et des OPCA, les signataires du présent avenant demandent à l'État de prendre en charge la totalité de ces coûts pédagogiques au titre du plan d'investissement pour les compétences (PIC) ;
- amélioration du pilotage du dispositif : les acteurs sociaux demandent à ce que soit engagée une discussion avec l'État afin d'assurer l'effectivité du pilotage national du CSP, et qu'une réflexion soit menée sur la pertinence des niveaux régionaux et locaux de pilotage, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires ; à défaut, les articles 29 et 30 de la convention du 26 janvier 2015 continuent de s'appliquer. Par ailleurs, toujours dans le cadre du pilotage du dispositif, les signataires du présent avenant demeurent vigilants quant à la qualité de la mise en œuvre de l'accompagnement dans le cadre du CSP par Pôle emploi et les opérateurs privés ;
- facilitation de l'adhésion au CSP : en lien avec les dispositions relatives à la simplification de l'adhésion prévues dans le présent avenant, les signataires expriment le souhait qu'une dématérialisation de la procédure d'adhésion soit mise en œuvre par l'opérateur national du service public de l'emploi, à savoir Pôle emploi. Cette procédure d'adhésion dématérialisée est optionnelle et laissée au choix du salarié ;
- automaticité de la réinscription à Pôle emploi à l'issue du CSP sans retour à l'emploi.

Afin d'apporter les améliorations nécessaires à la convention du 26 janvier 2015, et de la mettre en cohérence avec les dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, ainsi qu'avec les dispositions législatives issues de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les organisations d'employeurs et de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 § 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« § 1^{er}. – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2015 et produira ses effets au plus tard jusqu'au 30 juin 2021. »

Article 2

L'article 6 est modifié comme suit :

« Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée est allongée :

- des périodes d'activités professionnelles visées à l'article 12 de la présente convention et intervenues après la fin du 6^e mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 3 mois supplémentaires ;

- des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d’avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l’assurance maladie, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
- des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. »

Article 3

L’article 9 est modifié comme suit :

« § 1^{er}. – Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d’un entretien individuel de prébilan pour l’examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d’une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L’entretien de prébilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l’opérateur en charge, pour le bassin d’emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d’emploi concerné.

Ils permettent l’élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l’entretien de prébilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d’un document écrit, signé par le conseiller en charge de l’accompagnement et le bénéficiaire, et remis à celui-ci. Le plan de sécurisation professionnelle formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 10, 11, 12 et 20 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d’accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2. – À l’issue du 4^e mois d’accompagnement effectif, un point d’étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l’entretien de prébilan et d’envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

§ 3. – Au cours des 2 derniers mois d’accompagnement effectif, un entretien final est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle établissent un bilan du dispositif. Ce bilan prend la forme d’un document écrit remis au bénéficiaire et, le cas échéant, au conseiller référent en charge de l’accompagnement à la suite du contrat de sécurisation professionnelle. »

Article 4

L’article 10 est complété par l’alinéa suivant :

« Ces différentes mesures peuvent être complétées par l’aide à la reprise ou à la création d’entreprise visée à l’article 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l’assurance chômage. »

Article 5

L’article 11 est modifié comme suit :

« Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l’article 9 § 1^{er} de la présente convention, mises

en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 9 § 1^{er} de la présente convention.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 27 de la présente convention.

~~Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont financées, sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. »~~

Article 6

À la fin de l'article 13, l'alinéa suivant est ajouté :

« Elle ne peut se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017. »

Article 7

À la fin de l'article 14, l'alinéa suivant est ajouté :

« Elle ne peut également se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 30 à 32 et 35 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017. »

Article 8

L'article 27 est modifié comme suit :

« Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente, et ce :

- au titre d'une reprise de droits en application de l'article 26 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage ;
- au titre du droit auquel l'intéressé aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

Tout départ volontaire non opposable au cours du contrat de sécurisation professionnelle ne peut être remis en cause ultérieurement.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle. »

Article 9

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2019.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Article 10

Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(Mayotte)

AVENANT N° 1 DU 12 JUIN 2019
RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE
(MAYOTTE)
NOR : ASET1950858M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,

D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

Vu les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail ;
Vu l'article L. 5524-3 du code du travail ;
Vu la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CSP à Mayotte ;
Vu le décret n° 2019-374 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à Mayotte et du présent avenant à cette convention, souhaitent en prolonger la durée de 2 ans, et conviennent de procéder à un nouveau bilan quantitatif et qualitatif du dispositif d'ici la fin de l'année 2020.

Par ailleurs, l'évaluation de la mise en œuvre du CSP, et les remontées des bénéficiaires, des entreprises et des opérateurs, montrent que certaines améliorations sont encore nécessaires.

Certaines de ces améliorations relèvent de modifications de la convention paritaire du 17 juillet 2018 – elles sont l’objet du présent avenant. D’autres en revanche relèvent de la responsabilité de l’État et des acteurs sociaux :

- financement des coûts pédagogiques inhérents aux formations effectuées dans le cadre du CSP : tirant les conclusions des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 concernant le financement de la formation des demandeurs d’emploi, et tenant compte de la disparition du FPSP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et des OPCA, les signataires du présent avenant demandent à l’État de prendre en charge la totalité de ces coûts pédagogiques au titre du plan d’investissement pour les compétences (PIC) ;
- facilitation de l’adhésion au CSP : en lien avec les dispositions relatives à la simplification de l’adhésion prévues dans le présent avenant, les signataires expriment le souhait qu’une dématérialisation de la procédure d’adhésion soit mise en œuvre par l’opérateur national du service public de l’emploi, à savoir Pôle emploi. Cette procédure d’adhésion dématérialisée est optionnelle et laissée au choix du salarié ;
- automaticité de la réinscription à Pôle emploi à l’issue du CSP sans retour à l’emploi.

Afin d’apporter les améliorations nécessaires à la convention du 17 juillet 2018, et de la mettre en cohérence avec les dispositions législatives issues de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, ainsi qu’avec les dispositions de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, les organisations d’employeurs et de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

L’article 30 § 1^{er}, alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

« § 1^{er}. – La présente convention entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 et produira ses effets au plus tard jusqu’au 30 juin 2021. »

Article 2

L’article 5 est modifié comme suit :

« Le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte est conclu pour une durée de 8 mois et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Cette durée est allongée :

- des périodes d’activités professionnelles visées à l’article 11 de la présente convention et intervenues après la fin du 4^e mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de 2 mois supplémentaires ;
- des périodes ayant donné lieu, ou susceptibles d’avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l’assurance maladie, dans la limite de 4 mois supplémentaires ;
- des périodes de congé de maternité ayant donné lieu à la suspension du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de la durée légale du congé de maternité telle que fixée aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. »

Article 3

L’article 8 est modifié comme suit :

« § 1^{er}. – Les salariés qui acceptent le contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d’un entretien individuel de prébilan pour l’examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de prébilan, qui peut conduire si nécessaire à un bilan de compétences, est suivi d’une période de préparation du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire.

L'entretien de prébilan et la période de préparation qui lui succède sont destinés à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle-Mayotte, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Ils permettent l'élaboration du plan de sécurisation professionnelle du bénéficiaire, qui est validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de prébilan.

Le plan de sécurisation professionnelle prend la forme d'un document écrit, signé par le conseiller en charge de l'accompagnement et le bénéficiaire, et remis à celui-ci. Le plan de sécurisation professionnelle formalise les relations entre les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi. Il précise les éléments requis par le présent article ainsi que les articles 10, 11, 12 et 20 de la présente convention, ainsi que les prestations fournies.

Le plan de sécurisation professionnelle peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement du bénéficiaire.

§ 2. – À l'issue du 2^e mois d'accompagnement effectif, un point d'étape est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du dispositif analysent conjointement les actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de prébilan et d'envisager, le cas échéant, les ajustements et nouvelles actions à effectuer.

§ 3. – Au cours des 2 derniers mois d'accompagnement effectif, un entretien final est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte établissent un bilan du dispositif. Ce bilan prend la forme d'un document écrit remis au bénéficiaire et, le cas échéant, au conseiller référent en charge de l'accompagnement à la suite du contrat de sécurisation professionnelle. »

Article 4

L'article 10 est modifié comme suit :

« Les actions de formation entreprises dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle visé à l'article 8 § 1^{er} de la présente convention, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire visé à l'article 8 § 1^{er} de la présente convention.

Lorsque l'action de formation, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte, et dans les limites prévues à l'article 26 de la présente convention.

~~Les conditions dans lesquelles les formations effectuées dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle sont financées, sont déterminées par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel relatif à l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. »~~

Article 5

À la fin de l'article 12, l'alinéa suivant est ajouté :

« Elle ne peut se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 28 à 30 du décret n° 2019-374 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte. »

Article 6

À la fin de l'article 13, l'alinéa suivant est ajouté :

« Elle ne peut également se cumuler simultanément, pour le même emploi, avec les aides au reclassement prévues par les articles 28 à 30 du décret n° 2019-374 du 26 avril 2019 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte. »

Article 7

L'article 26 est modifié comme suit :

« Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle-Mayotte qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-Mayotte sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente.

Tout départ volontaire non opposable au cours du contrat de sécurisation professionnelle ne peut être remis en cause ultérieurement.

La durée d'indemnisation au titre de ces droits est réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle-Mayotte. »

Article 8

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1^{er} juillet 2019.

Par date d'engagement de la procédure de licenciement pour motif économique, il y a lieu d'entendre :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L. 1233-28 à L. 1233-30 du code du travail.

Article 9

Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 21 MARS 2019
RELATIF À L'INSCRIPTION DU TITRE D'ASSISTANT DENTAIRE AUX ARS

NOR : ASET1950785M
IDCC : 1619

Entre :

FSDL ;

FCDF ;

UD,

D'une part, et

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

S'ajoute à l'article 6.1 de la CCN des cabinets dentaires en tant que 6.1.5.

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé a permis l'inscription de l'assistant dentaire au code de la santé publique en tant que profession de santé (art. 120 de la loi).

Ce sont maintenant les articles L. 4393-8 à L. 4393-17 du code de la santé publique, qui régissent le métier d'assistant dentaire.

L'article L. 4393-17 instaure pour l'assistant dentaire, une obligation d'enregistrement auprès du service ou de l'organisme désigné à cette fin par le ministre chargé de la santé et cela, avant leur entrée dans la profession.

Les modalités d'enregistrement des titres de formation ont été précisées par le décret n° 2016-1646 du 1^{er} décembre 2016 relatif aux modalités d'exercice de la profession d'assistant dentaire.

Ainsi, c'est l'agence régionale de santé (ARS) du lieu d'exercice professionnel qui est compétente pour cette formalité (une fois qu'il y aura procédé, l'assistant dentaire possédera donc un numéro ADELI – répertoire national d'identification des professionnels de santé). Les assistants dentaires, déjà en poste, doivent se conformer à cette obligation d'enregistrement.

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités concrètes de la gestion du déplacement de l'assistant dentaire salarié nécessaire à l'enregistrement de son titre auprès de l'ARS.

Article 1^{er}

Temps d'absence de l'assistant dentaire

Afin que l'assistant dentaire salarié en poste réponde à son obligation, le temps nécessaire pour l'enregistrement de son titre (temps de déplacement aller-retour à l'ARS, considéré comme normal pour le secteur géographique concerné, et durée du rendez-vous sur place) est rémunéré comme du temps de travail. Il est donc pris sur les heures de travail du salarié au cabinet et cela sans aucune retenue de salaire.

L'application de cette disposition est conditionnée à la transmission à l'employeur d'un justificatif de présence émanant de l'ARS.

Si cette démarche d'enregistrement doit être effectuée par voie dématérialisée, et si l'assistant dentaire le demande, celle-ci devra être faite, au cabinet dentaire et sur le temps de travail.

Article 2

Frais de déplacement

Les frais de déplacement pouvant être engendrés par cette démarche restent intégralement à la charge de l'assistant dentaire.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

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

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – **ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ,
ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950583M
IDCC : 915

Entre :

FSE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA SNAPCC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
2. Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mettre en place une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

a) Discrimination

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre, dans ce cadre, la branche réaffirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues par le code du travail.

b) Harcèlement

Les entreprises de la branche s'engagent à prévenir et à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte.

Pour exercer leurs obligations dans ce domaine, les employeurs s'appuieront en particulier sur les relais de proximité que sont les représentants du personnel et les médecins du travail.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à subir ou connaître des situations de harcèlement ne pourront pas subir de sanctions du fait de leur témoignage.

c) Sexisme

La notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination sont par ailleurs renforcés avec l'introduction dans le code du travail de la notion de sexisme au travail (art. L. 1142-2-1) :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Article 1^{er}

Champ d'application et portée de l'accord

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises relevant de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de la taille des entreprises, il n'a pas été prévu de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, et la loi du 17 août 2015 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

Article 2

L'égalité professionnelle dans la branche

2.1. Éléments de diagnostic

La féminisation de la profession d'expert est fortement corrélée à la progression des effectifs féminins dans l'industrie en général, et le secteur du bâtiment en particulier. Les efforts des entreprises pour recruter davantage de femmes sont limités par leur faible représentation dans les filières de formation correspondant aux besoins de la branche.

Alors que les femmes représentent 47 % des effectifs en terminale S, elles ne constituent que 38,7 % des étudiants dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, alors que ces filières sont parmi les plus porteuses sur le marché du travail.

Au sein de ces filières scientifiques, les femmes élèves-ingénieures représentent 27 % seulement de l'effectif apprenant. Ce chiffre global masque de fortes disparités selon les domaines : 16,4 % dans la filière informatique, 58,6 % en chimie-sciences de la vie. La représentation des femmes dans la filière bâtiment – la plus concernée par la branche – est parmi les plus faibles : 27,4 %.

Dans le secteur du bâtiment, la proportion des salariées femmes progresse, passant de 8,6 % en 2000 à 12 % en 2016, dont :

- 6,2 % parmi les employés et techniciens ;
- 18,4 % parmi les cadres ;
- 1,5 % parmi les ouvriers.

Si les chiffres évoluent d'une manière positive, il est cependant important de souligner que :

- la progression faiblit depuis 2015, et la tendance est à la stagnation autour de ce taux de 12 % ;
- les femmes restent souvent cantonnées à des tâches administratives et sont encore très peu représentées sur les chantiers. Concernant le niveau d'études, « c'est dans la catégorie des cadres que la proportion des femmes progresse plus rapidement (18 %). De la même façon, en formation initiale, plus le niveau est élevé, plus le nombre de femmes augmente », précise la FFB.

Selon une publication de la DARES de janvier 2017, certains métiers, quasi exclusivement masculins il y a 30 ans, se sont féminisés. C'est notamment le cas des métiers d'ingénieurs et cadres de l'industrie (25 % de femmes), des métiers de cadres du bâtiment et des travaux publics (19 %).

Les mentalités évoluent lentement et la progression des femmes dans ces filières reste encore contrainte par les stéréotypes liés au genre.

Il y a 3 fois plus de femmes de moins de 30 ans, que de femmes de plus de 45 ans. Cela traduit bien l'évolution en cours.

Secteur de l'expertise

La branche des sociétés d'expertises et d'évaluations se caractérise par une forte dualité entre d'une part la filière « Expert », très majoritairement masculine, et d'autre part la filière « Supports experts », très majoritairement féminine.

La proportion de femmes dans la filière « Expert » est de l'ordre de 15 %.

Dans ce contexte les objectifs de mixité fixés par la branche sont :

- d'augmenter la proportion des femmes dans la filière « Expert » : expert terrain, télé-expert, visio-expert ;
- d'augmenter la proportion des hommes dans la filière « Support Expert » ;
- d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction opérationnelles de l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à établir leur propre diagnostic afin d'ajuster leur plan d'action à la réalité de leur situation.

2.2. Domaines d'actions

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Les domaines d'actions prévus par la loi en termes de mixité professionnelle sont les suivants :

- domaines obligatoires : rémunération effective ; formation ;
- domaines possibles : promotion ; qualification ; classification ; conditions de travail ; sécurité et santé au travail ; embauche ; articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises doivent sélectionner, selon leur taille, au moins 3 de ces domaines (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou au moins 4 de ces domaines (pour les entreprises de 300 salariés et plus) et fixer des objectifs de progression ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs et mesures sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Compte tenu de la loi et des enjeux spécifiques à la branche, les partenaires sociaux identifient les 3 domaines d'actions suivants en tant que domaines obligatoires. Le choix des autres domaines est laissé à l'appréciation des entreprises :

1. La rémunération effective.
2. La formation.
3. Le recrutement.

Article 3

Rémunération effective

3.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective constitue la référence.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilité, de formation et d'expérience professionnelle équivalents.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

3.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

3.3. Rattrapage salarial

Les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa suppression une priorité.

Les modalités de calcul de la rémunération seront celles fixées par décret.

Pour cela en l'absence d'accord, la synthèse du plan d'action de l'entreprise comprend au minimum des indicateurs par catégorie professionnelle et filière métier portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° Aux augmentations individuelles ;
- 3° À la durée moyenne entre deux promotions ;
- 4° À l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Article 4

Formation

Outre son caractère obligatoire prévu par la loi, les partenaires sociaux confirment le caractère prioritaire du domaine « formation ».

4.1. Enjeux de la branche en matière d'emploi-formation

Compte tenu des évolutions en cours qui impactent le secteur de l'expertise :

1. Transformation digitale dans l'assurance et la gestion de sinistres ;
2. Accélération des délais de traitement des missions ;
3. Orientation service client.

Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'engager une politique de formation guidée par ces enjeux et visant une évolution des emplois existant vers de nouvelles compétences : la relation client en particulier, avec un niveau de prise en charge du client de haute qualité à chaque étape de l'expertise, et globalement sur l'ensemble du processus.

4.2. Accès à la formation professionnelle

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux affirment leur engagement à lutter prioritairement contre la discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises de la branche, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes destinées aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entrepreneurs professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

4.3. Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises sont invitées à intégrer dans les formations managériales la question de la mixité professionnelle.

Des modalités adaptées doivent permettre de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle. Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés – hommes ou femmes -. En ce sens les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des solutions qui permettent de rapprocher le lieu de formation du lieu de travail.

De même, l'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et contribue à améliorer l'accessibilité à la formation via des dispositifs de formation à distance : Moocs, vidéos, classe virtuelle... Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter ces dispositifs, en étant vigilant quant à la qualité pédagogique des solutions retenues, sur un marché caractérisé par une grande disparité des offres.

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux affirment le caractère obligatoire du domaine « recrutement » compte tenu des problématiques et enjeux de mixité de la branche. À ce titre tous les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale.

Les principes suivants sont énoncés :

- l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale ;
- la profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié ;
- les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle ne doivent pas tenir compte du genre ;
- afin de favoriser la mixité, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité hommes/femmes sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

Article 6

Autres domaines

6.1. Conditions de travail et d'emploi

Principes généraux

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que :

- les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés ;
- l'organisation du travail fasse l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs qui résulte de la définition des objectifs.

Nouvelles modalités d'organisation du travail

Par ailleurs les partenaires sociaux incitent les entreprises à adopter de nouvelles modalités d'organisation du travail (organisation de réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information) rendues possibles par les nouvelles technologies. Ainsi le télétravail, les téléconfé-

rences ou visioconférences, la formation à distance et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Aménagement des postes de travail

Le diagnostic de la branche (para. 2.1) mettant en évidence une très forte représentation des femmes dans les métiers sédentaires, les partenaires sociaux incitent les entreprises à étudier et – le cas échéant – améliorer l'ergonomie des postes de travail, afin d'améliorer la situation des femmes, tout en bénéficiant à l'ensemble des salariés.

Entretien professionnel de retour à l'emploi

Afin de faciliter le retour à l'emploi de personnes ayant bénéficié :

- d'un congé maternité ou d'adoption ;
- ou d'un congé parental à temps plein ou partiel ;
- ou d'un congé de soutien familial ;
- ou d'un congé sabbatique ;
- ou d'un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Chaque salarié concerné bénéficiera d'un entretien professionnel formalisé avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, un point sera fait sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et sur les évolutions de l'entreprise.

Il s'agira également de définir les éventuels besoins en formation ou mesures d'accompagnement spécifiques et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

6.2. Promotion professionnelle

Principes généraux

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu du principe de non discrimination, les femmes et les hommes doivent disposer, à compétences, aptitudes, et expérience équivalentes, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- faire converger les taux de promotion des hommes et des femmes, à tous les niveaux ;
- veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes de la durée moyenne entre 2 promotions ;
- améliorer la mixité dans le management supérieur et les instances dirigeantes, par le biais notamment d'une politique de formation adaptée à cet objectif.

6.3. Qualification

Principes généraux

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser la mixité des métiers ;
- améliorer la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés ;
- fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès à la formation identiques.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives ;
- anticiper les évolutions de carrière et proposer les formations adéquates ;
- informer sur les dispositifs tels que VAE, bilans de compétence ;

- analyser les conditions d’adaptation des postes à la mixité ;
- développer les passerelles entre métiers ;
- proposer des formations pour des actions qualifiantes et diplômantes pour les postes les moins qualifiés ou les moins rémunérés.

6.4. Classification

Principes généraux

La classification professionnelle relève de la convention collective nationale des sociétés d’expertises et d’évaluations (IDCC 915), et correspond à une hiérarchisation des emplois en fonction de son poste de travail.

Elle est établie en fonction de niveaux de responsabilités et/ou de diplômes requis pour un emploi donné, et dépend des tâches réellement confiées.

La grille de classification de la convention collective nationale dispose de 5 critères : complexité, autonomie, responsabilité, relations, connaissances requises/expériences dans la fonction, et d’emplois repères structurés sur 10 niveaux (5 cadres et 5 non cadres) au sein de 4 filières : experts, supports aux experts, commercial, fonctions transverses.

Attribuer une classification à un salarié consiste à rapprocher la définition du poste confié de cette grille hiérarchique conventionnelle et lui définir un salaire minimum annuel.

Principes d’action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à obtenir une cartographie objective et précise des fonctions de leurs salariés et assurer la cohérence interne des pratiques et niveaux de rémunération, en particulier concernant les femmes. Ils souhaitent pouvoir objectiver et justifier les écarts de rémunérations, gérer avec une plus grande clarté et objectivité les promotions et changement de postes.

6.5. Articulation vie privée/vie professionnelle

Principes généraux

Permettre aux femmes qui, dans la société en général, effectuent encore 75 % du travail domestique, de mieux articuler vie professionnelle et vie privée constitue un facteur déterminant pour faire progresser l’égalité réelle au travail.

Ce rééquilibrage ne concerne pas que les responsabilités familiales, l’enjeu inclut aussi les activités sociales, associatives ou syndicales.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés, en particulier par l’amélioration des conditions de retour à l’issue de congés familiaux ;
- améliorer l’harmonisation des temps de vie ;
- rendre effectif le droit à la déconnexion ;
- promouvoir le partage des responsabilités familiales ;
- sensibiliser les managers à des enjeux qui participent à l’amélioration des conditions de travail.

Principes d’action

- diligenter des enquêtes auprès des salariés pour connaître au mieux leurs besoins ;
- améliorer les conditions de retour après des congés familiaux ;
- lors des entretiens annuels, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d’articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- élaborer une charte des temps (limiter les réunions tôt le matin ou le soir, encadrer les horaires de réunion) ;
- mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

6.6. Santé.– Sécurité

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des risques particuliers auxquels les femmes sont davantage exposées que les hommes.

Dans ce contexte, les entreprises doivent veiller à des mesures spécifiques afin d'améliorer la santé et la sécurité des femmes au travail.

De manière plus générale les entreprises doivent promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les salariés dans tous les métiers.

Article 7

Rôle et moyens des IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Au sein de la CPPNI, il est créé un groupe technique paritaire « Égalité et mixité professionnelle » composé d'une délégation salariée et d'une délégation patronale selon l'avenant n° 65 du 5 avril 2017.

Ce groupe assure le suivi des dispositions de l'accord sur la base des indicateurs figurant en annexe. Il se réunit une fois par an.

Chaque année, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport du groupe technique paritaire.

Article 8

Communication et promotion des dispositifs

8.1. Au niveau de la branche

Des actions de communication et de sensibilisation seront conduites par la branche pour promouvoir le présent accord.

Dans ce cadre, la FSE présentera l'accord aux employeurs dès son entrée en vigueur, et déposera celui-ci sur son site internet.

La CPPNI de la branche établira chaque année un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, sur la base des indicateurs figurant en annexe. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées.

8.2. Au niveau des entreprises

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité professionnelle et de la mixité, les entreprises :

- mettent à disposition de leurs salariés les informations qui y contribuent ;
- s'attachent à développer une communication interne et externe éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de genre ;
- sensibilisent le management, les salariés, les IRP, aux principales dispositions prises dans cet accord et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Dans la mesure du possible, les entreprises nommeront un « référent Égalité » afin de suivre le présent accord.

Article 9

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il entre en application sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la réglementation. Il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du ministère du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

GLOSSAIRE

Discrimination : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

Diversité : dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

Égalité : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.

Équité : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

Parité : Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Ségrégation professionnelle : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Stéréotype : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

Stratégie égalité : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Source : « Égalité femmes hommes, mon entreprise s'engage »

ANNEXE 2

INDICATEURS DE SUIVI PAR LA BRANCHE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

Chaque indicateur sera présenté sous forme de valeurs comparatives hommes/femmes.

Effectif CDI au 31/12 par :

1. Catégorie : cadre/non cadre.
2. Filières métier (CCN).
3. Temps complet/temps partiel.

Effectif CDD au 31/12 par :

4. Catégorie : cadre/non cadre.
5. Filières métier (CCN).
6. Temps complet/temps partiel.

Recrutement

7. Répartition des embauches par type de contrat (CDI/CDD).
8. Répartition des embauches par filière métier (CCN).

Écart de rémunération pour les effectifs à temps complet

9. Coefficient SABM hommes/SABM femmes par filière métier (CCN).

SABM = Salaire annuel brut médian.

10. Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés.

Promotion : changement de fonction ou de niveau de classification

11. Proportion de l'effectif promu par filière métier (CCN).

Évolution salariale

12. Taux d'augmentation individuelle.

Accès à la formation professionnelle : nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation par :

13. Catégorie cadre/non cadre.
14. Filière métier (classification CCN).
15. Temps complet/temps partiel.

Qualification

16. Nombre de formations et de tutorats favorisant la mixité.
17. Nombre d'actions de sensibilisation envers les managers.
18. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences.
19. Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieure, par sexe.

Articulation vie professionnelle vie privée

20. Nombre de salariés ayant répondu aux enquêtes.
21. Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés.

- 22. Nombre de salariés en horaires de postes décalés.
- 23. Nombre de salariés ayant recours au télétravail.
- 24. Nombre de réunions se tenant en dehors de la charte des temps/nombre total de réunions.
- 25. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – **PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

ACCORD DU 8 MARS 2019
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950796M

IDCC : 787

Entre :

IFEC ;

ECF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de mettre en place, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

Article 3

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2020 sur les salaires 2020.

Un bilan sera opéré dès que possible en 2020 et quoi qu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4

Révision

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans les 3 mois suivants sera caduque.

Fait à Paris, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1950775M
IDCC : 200

Entre :

USNEF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron), complétée par les décrets du 25 novembre 2015 et 7 décembre 2015 portant sur l'épargne salariale, ouvre la négociation pour les branches sur l'intéressement.

Dans ce contexte, la branche encourage les entreprises à conclure un accord d'intéressement.

L'initiative de l'accord revient au dirigeant de l'entreprise.

Vecteur de progrès, l'intéressement peut être considéré comme un outil de management qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises.

La définition d'objectifs de progrès au plus près du terrain permet de concevoir un plan d'action pour améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité concourant ainsi à la performance de l'entreprise.

Au préalable, il est préconisé d'établir un diagnostic et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

À cette fin, et pour faciliter la mise en œuvre du principe de l'intéressement, la branche met à la disposition des entreprises les exemples d'accord ci-dessous.

Trois trames types d'accord d'intéressement sont proposées selon que :

- l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical (annexe 1) ;
- l'accord est conclu par le comité social et économique (annexe 2) ;
- l'accord est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale (annexe 3).

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord de branche fixe des trames type d'accord d'intéressement présentant les différentes options pouvant être retenues par les entreprises de la branche afin de mettre en place un régime d'intéressement.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 ;
- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'un des accords d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord.

Article 3

Transposition des modèles d'accords

Pour être applicables au sein des entreprises de la branche, les trames d'accords fixées en annexe doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités suivantes :

- soit par accord collectif conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise ;
- soit par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- soit par accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale.

L'accord transposé selon l'une de ces modalités devra ensuite faire l'objet des mesures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

Article 4

Clause de sauvegarde

Les clauses figurant dans cet accord et ses annexes sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord.

Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord et de ses avenants.

Article 5

Date d'effet. – Durée de l'accord

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Ses annexes, doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 3.

Article 6

Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Elle se réunira pour faire le point sur l'évolution de l'accord et pourra proposer aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 7

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Article 8

Révision et dénonciation

Les signataires du présent accord pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet lors de la première transposition de l'une des annexes de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant. Pour les entreprises ayant déjà transposé l'une des annexes, l'avenant à l'accord de branche s'appliquera au moment du renouvellement de l'accord d'intéressement.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis indiqué ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte l'ait remplacé à cette date.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche, d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Fait à Paris, le 21 février 2019.

(Suivent les signatures.)

EXEMPLES DE TRAMES TYPES D'ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

ANNEXE 1

L'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical :

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société..... (dénomination sociale),..... (forme) au capital de..... (capital) €, code NAF :..... (Code NAF), dont le siège est situé à..... (siège social/adresse), représentée par..... (prénom)..... (nom), en sa qualité de..... (qualité).

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise....., représentées respectivement par leur délégué syndical, M..... .

d'autre part,

PRÉAMBULE

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (calcul de l'intéressement) et 5 (répartition).

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2

Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements :

L'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des..... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'entreprise est constituée de.....établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont....., situés à.....

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société....

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'accord. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction.

Au terme des trois exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE..

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple) :

- sécurité :
 - réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
 - source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie) ;
- qualité de la prestation :
 - (litiges clients + coût écart de stock) *100/CA net ;
 - source = factures clients ;
- amélioration du présentéisme collectif :
 - nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
 - source : logiciel de paie ;
- préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :
 - diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
 - source : comptabilité analytique ;
- efficacité opérationnelle :
 - nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
 - source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement.

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5

Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein ;
- etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement. »

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9

Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A....., le.....

Pour la direction

M/Mme XXX,

Signature

Et

Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Signature

ANNEXE 2

L'accord est conclu par le comité social et économique :

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société..... (dénomination sociale),..... (forme) au capital de..... (capital) €, code NAF :..... (Code NAF), dont le siège est situé à..... (siège social/adresse), représentée par..... (prénom)..... (nom), en sa qualité de..... (qualité).

d'une part,

Et :

Le..... (le comité social et économique) ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du..... (à compléter) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M..... (en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du.....

d'autre part,

PRÉAMBULE

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (calcul de l'intéressement) et 5 (répartition).

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2

Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements.

L'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des..... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements.

À ce jour, l'entreprise est constituée de.....établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont....., situés à.....

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société...

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'accord. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple) :

- sécurité :
 - réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
 - source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie) ;
- qualité de la prestation :
 - (litiges clients + coût écart de stock) *100/CA net ;
 - source = factures clients ;
- amélioration du présentéisme collectif :
 - nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
 - source : logiciel de paie ;
- préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :
 - diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
 - source : comptabilité analytique ;
- efficacité opérationnelle :
 - nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
 - source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5

Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement. »

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9

Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A....., le.....

Pour la Direction

M/Mme XXX,

Signature

Et

Membre mandaté par le comité social et économique.

Signature

ANNEXE 3

L'accord est ratifié à la majorité des deux tiers à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale :

Entre les soussignés :

Pour la direction :

La société..... (dénomination sociale),..... (forme) au capital de..... (capital) €, code NAF :..... (Code NAF), dont le siège est situé à..... (siège social/adresse), représentée par..... (prénom)..... (nom), en sa qualité de..... (qualité).

d'une part,

Et :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du..... (à compléter) par la direction de l'entreprise et le..... (comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).

ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.

d'autre part,

PRÉAMBULE

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition.

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (calcul de l'intéressement) et 5 (répartition).

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application ;
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
- l'époque des versements ;
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2

Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements.

L'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des..... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'entreprise est constituée de.....établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont....., situés à.....

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société...

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'accord. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser) ;
- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'accord sera donc caduc.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemples) :

- sécurité :
 - réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
 - source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie) ;
- qualité de la prestation :
 - (litiges clients + coût écart de stock) *100/CA net ;
 - source = factures clients ;
- amélioration du présentéisme collectif :
 - nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
 - source : logiciel de paie ;
- préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...) :
 - diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
 - source : comptabilité analytique ;
- efficacité opérationnelle :
 - nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées ;
 - source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5

Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- répartition uniforme ;
- répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
- répartition proportionnelle au salaire ;
- répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- la présence effective au travail ;
- les congés payés ;
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- les journées de réduction du temps de travail ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés légaux de maternité et d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) ;
- Les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- l'arrêt maladie ;
- l'accident de trajet ;
- le congé sans solde ;
- le congé parental d'éducation à temps plein ;
- etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé
sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement. »

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
- les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;

- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9

Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A....., le.....

Pour la direction

M/Mme XXX,

Signature

Et

Cf. liste nominative jointe.

Convention collective nationale
IDCC : 3228. – GROUPEMENT DES ARMATEURS
DE SERVICE DE PASSAGES D'EAU
(personnel navigant)

PROTOCOLE ACCORD DU 18 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950772M

IDCC : 3228

Entre :

GASPE,

D'une part, et

UGICT CGT ;

FNSM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La commission paritaire de branche s'est réunie le 25 janvier 2019 à Nantes afin de discuter des salaires minimaux de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

La commission rappelle que la classification des emplois prévue par la convention collective ainsi que la grille de salaires de l'annexe 1 visent notamment à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires et accessoires de salaire en référence à l'annexe 1 de la convention collective du personnel navigant du GASPE sont majorés de + 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'annexe 1 modifiée est annexée au présent accord.

La préconisation du GASPE est de + 1,5 % sur les salaires armement.

Article 2

Les dispositions de l'article 1^{er} sont applicables directement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective de la branche.

Fait à Nantes, le 18 février 2019

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Barème de rémunération du personnel « Officier » et « Appui » au 1^{er} janvier 2019

Base 1607 heures annuelles.

(En euros.)

FONCTION	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE ⁽¹⁾	HS ⁽²⁾	PRIME DE fin d'année
Capitaines et chefs mécaniciens 15 ^e catégorie ENIM	2 566,66	16,92	21,15	2 566,66
Capitaines et chefs mécaniciens 12 ^e catégorie ENIM	2 211,94	14,58	18,23	2 211,94
Patrons de vedettes inférieures à 50 ums	1 746,42	11,51	14,39	1 746,42
Maîtres pont et machine	1 693,48	11,17	13,96	1 693,48
Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers	1 598,44	10,54	13,17	1 598,44
Matelots qualifiés, graisseurs	1 539,93	10,15	12,69	1 539,93
Matelots, matelots légers	1 522,48	10,04	12,55	1 522,48
<p>Indice 2018 évolution des salaires : 1,50 % Indice 2018 évolution de coûts salariaux : 1,50 % (1) Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois. (2) HS au taux de 25 %. (3) La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 6 mois sur l'année civile écoulée, les périodes d'arrêts maladies et ATM sont pris en compte pour le prorata. (4) La prime d'ancienneté est de 0,3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du Gaspe dans cette entreprise.</p>				

Nourriture

Si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives : 16,38.

Cette indemnité sera portée à 18,50 lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture.

Frais de déplacement

Logement par jour : 12,79.

Frais divers par jour : 12,79.

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 6 DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.2 DE LA CONVENTION
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950760M
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 3.2 : « Rémunération. – Majoration »

Le 2^e paragraphe de cet article est modifié comme suit :

Cette indemnité de panier de nuit est fixée de la façon suivante :

$$\frac{184 \times \text{valeur du point} \times 1,05 \times 1,50}{151,67}$$

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 27 DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.10 DE LA CONVENTION
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950769M
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.10 : « Prime de présence » modification des 4^e et 5^e alinéas de la façon suivante :

« Le nombre d'absences durant la période de référence viendra diminuer la prime selon les modalités suivantes (application au 1^{er} juin 2019) :

- une absence retranchera une fraction de 1/5 de la prime ;
- deux absences retrancheront une fraction de 2/5 de la prime ;
- trois absences retrancheront une fraction de 3/5 de la prime ;
- quatre absences retrancheront une fraction de 4/5 de la prime ;
- cinq absences retrancheront la totalité de la prime.

Les arrêts de travail pour cause d'hospitalisation, d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'accident de trajet ou de maternité ne donneront pas lieu à proratisation et à réfaction. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Le personnel saisonnier laitier est soumis à un régime particulier (cf. art. 4.3 avenant du personnel saisonnier laitier).

Article 9.10

Prime de présence ^{13 17 22 26 33}

Afin de récompenser l'assiduité au travail, il est institué une prime dite « prime de présence » avec les modalités d'application suivantes :

Comme pour la prime de vacances, la période de référence de la prime de présence est du 1^{er} juin au 31 mai. Dans le cas d'un arrêt maladie continu et à cheval sur les deux exercices, la prime de présence ne sera impactée que d'un seul arrêt.

Cette prime équivaut à une valeur de 26 points et sera portée à :

En 2018 : 30 points.

Le nombre d'absences durant la période de référence viendra diminuer la prime selon les modalités suivantes (application au 1^{er} juin 2019) :

- une absence retranchera une fraction de 1/5 de la prime ;
- deux absences retrancheront une fraction de 2/5 de la prime ;
- trois absences retrancheront une fraction de 3/5 de la prime ;
- quatre absences retrancheront une fraction de 4/5 de la prime ;
- cinq absences retrancheront la totalité de la prime.

Les arrêts de travail pour cause d'hospitalisation, d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'accident de trajet ou de maternité ne donneront pas lieu à proratisation et à réfaction.

Cette prime est proratisée en fonction du temps de présence effectif sur la période de référence.

Six mois de présence dans l'entreprise seront nécessaires pour prétendre à son attribution.

La prime de présence est payée au 30 juin de chaque année au personnel inscrit au 31 mai.

Le personnel saisonnier laitier ayant un statut particulier bénéficie d'un régime dérogatoire.

Article 9.11

Travail dans les frigos

Pour le travail dans les frigos, le personnel bénéficiera d'une prime de 6 % de la valeur du point par heure travaillée dans les frigos dont la température est comprise entre + 2° et – 5° et pour un travail d'un minimum de 1 heure par jour.

Cette prime voit sa valeur doublée en cas de travail en atmosphère inférieure à – 5°.

Article 9.12

Salariés de moins de 18 ans

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans seront considérés comme adultes et recevront le salaire normal de leur catégorie professionnelle.

Nota 13 modifié à la CP du 19 décembre 2012.

Nota 17 modifié à la CP du 27 juin 2014.

Nota 22 modifié à la CP du 23 juin 2015.

Nota 26 modifié à la CP du 13 juin 2017.

Nota 33 modifié à la CP du 18 décembre 2018.

Tableau annexe 1

DATES DES changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022			
01/01/91	41,61	1,0075	01/04/08	8,57435	1,0060
01/04/91	41,92	1,0075	01/07/08	8,60864	1,0040
01/07/91	42,23	1,0074	01/10/08	8,64308	1,0040
01/10/91	42,54	1,0073	01/01/09	8,68629	1,0040
01/01/92	42,97	1,0101	01/04/09	8,72972	1,0040
01/04/92	43,29	1,0075	01/07/09	8,77337	1,0050
01/07/92	43,50	1,0049	01/01/10	8,84355	1,0080
01/10/92	43,83	1,0076	01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/93	44,05	1,0050	01/01/11	8,99469	1,0140
01/04/93	44,27	1,0050	01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/93	44,40	1,0029	01/07/11	9,11182	1,0110
01/10/93	44,53	1,0029	01/12/11	9,14827	1,0040
01/04/94	44,71	1,0040	01/01/12	9,23060	1,0090
01/10/94	44,89	1,0040	01/04/12	9,24906	1,0020
01/01/95	45,05	1,0036	01/07/12	9,2953	1,0050
01/07/95	45,21	1,0036	01/10/12	9,32319	1,0030
01/01/96	45,44	1,0051	01/02/13	9,37912	1,0059
01/04/96	45,62	1,0040	01/06/13	9,41663	1,0039
01/07/96	45,84	1,0048	01/10/13	9,44487	1,0029
01/10/96	46,03	1,0041	01/02/14	9,50154	1,0060
01/01/97	46,20	1,0037	01/06/14	9,53004	1,0029
01/04/97	46,37	1,0037	01/10/14	9,55863	1,0029
01/07/97	46,54	1,0037	01/02/15	9,59686	1,0040
01/10/97	46,72	1,0039	01/06/15	9,62565	1,0030
01/01/99	46,79	1,0015	01/03/16	9,69303	1,0070
01/04/99	46,86	1,0015	01/03/17	9,75119	1,0060
01/07/99	46,93	1,0015	01/09/17	9,78044	1,0029
01/10/99	47,00	1,0015	01/12/17	9,80391	1,0024
01/01/01	47,86	1,0183	01/01/18	9,88234	1,0079
01/01/02	7,33269	1,0050	01/06/18	9,93175	1,0049
01/04/02	7,36935	1,0050	01/12/18	9,96154	1,0030
01/07/02	7,40620	1,0050	01/01/19	10,0811	1,0120

DATES DES changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/01/03	7,55493	1,0200	01/06/19	10,1416	1,0060
01/07/03	7,59270	1,0050			
01/01/04	7,68779	1,0125			
01/07/04	7,75713	1,0090			
01/10/04	7,77652	1,0025			
01/01/05	7,89355	1,0150			
01/07/05	7,93301	1,0050			
01/10/05	7,97267	1,0050			
01/01/06	8,06065	1,0110			
01/04/06	8,12513	1,0080			
01/10/06	8,14951	1,0030			
01/01/07	8,23120	1,0100			
01/04/07	8,27235	1,0050			
01/07/07	8,31371	1,0050			
01/01/08	8,52321	1,0250			

Modifié à la CP du 18 décembre 2018

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2018
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950765M
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Tableau page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} décembre 2018

Valeur point : 9,96154 €.

Smic : 9,88 €.

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	À PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coef.	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 663,58	1 773,15	1 778,13	1 832,92	1 852,85	1 877,75	1 887,71	1 932,54
Base horaire	151,67							
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	11,51685	12,27540	12,30988	12,68919	12,82712	12,99954	13,06850	13,37885
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 746,76	1 861,81	1 867,04	1 924,57	1 945,49	1 971,64	1 982,10	2 029,17
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	436,37	465,11	466,42	480,79	486,02	492,55	495,17	506,92
+ Ancienneté								
Total mensuel	2 183,13	2 326,92	2 333,46	2 405,36	2 431,51	2 464,19	2 477,27	2 536,09
En fin de saison								
Paiement banque heures 22,59 heures	260,17	277,30	278,08	286,65	289,76	293,66	295,22	302,23
Total général	2 443,30	2 604,22	2 611,54	2 692,01	2 721,27	2 757,85	2 772,49	2 838,32

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950767M
IDCC : 112

Entre :
FSIR,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

(Voir tableau page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} janvier 2019

Valeur point : 10,08110 euros.

Smic : 10,03 €.

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coef.	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 683,54	1 794,44	1 799,48	1 854,92	1 875,08	1 900,29	1 910,37	1 955,73
Base horaire	151,67							
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	11,65505	12,42274	12,45764	12,84149	12,98107	13,15555	13,22534	13,53940
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 767,72	1 884,16	1 889,45	1 947,67	1 968,84	1 995,30	2 005,89	2 053,52
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	441,61	470,70	472,02	486,56	491,85	498,46	501,11	513,01
+ Ancienneté								
Total mensuel	2 209,33	2 354,86	2 361,47	2 434,23	2 460,69	2 493,77	2 506,99	2 566,53
En fin de saison								
Paiement banque heures 22,59 heures	263,29	280,63	281,42	290,09	293,24	297,18	298,76	305,85
Total général	2 472,62	2 635,49	2 642,89	2 724,32	2 753,93	2 790,95	2 805,76	2 872,38

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2019
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950768M
IDCC : 112

Entre :
FSIR,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

(Tableau page suivante.)

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} juin 2019

Valeur point : 10,14160 euros.

Smic : 10,03 €.

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	DU 4 ^e MOIS à la 2 ^e saison	DE LA 3 ^e à la 5 ^e saison	A PARTIR de la 6 ^e saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coef.	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 693,65	1 805,20	1 810,28	1 866,05	1 886,34	1 911,69	1 921,83	1 967,47
Base horaire	151,67							
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	11,72499	12,49730	12,53240	12,91855	13,05897	13,23450	13,30471	13,62065
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 778,33	1 895,47	1 900,79	1 959,36	1 980,65	2 007,28	2 017,92	2 065,84
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	444,26	473,52	474,85	489,48	494,80	501,46	504,12	516,09
+ Ancienneté								
Total mensuel	2 222,59	2 368,99	2 375,64	2 448,84	2 475,46	2 508,73	2 522,04	2 581,93
En fin de saison								
Paiement banque heures 22,59 heures	264,87	282,31	283,11	291,83	295,00	298,97	300,55	307,69
Total général	2 487,46	2 651,30	2 658,75	2 740,67	2 770,46	2 807,70	2 822,59	2 889,62

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

Convention collective nationale
IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT

ACCORD DU 28 MARS 2019
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE SECTION
PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

NOR : ASET1950780M
IDCC : 675

Entre :

FEH,

D'une part, et

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord abroge l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. – CRÉATION D'UNE SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Les partenaires sociaux des maisons à succursales de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de L'OPCOMMERCE, sous réserve de l'agrément de ce dernier, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de financement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La composition de la section professionnelle paritaire et celle de son bureau sont identiques à celles de la CPNEFP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cette dernière.

Les modalités de fonctionnement de la SPP sont identiques à celles de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (brochure n° 3065, IDCC 675).

II. – DATE D'APPLICATION, PUBLICITÉ ET EXTENSION

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET

ACCORD DU 11 AVRIL 2019
RELATIF AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1950787M
IDCC : 500

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation, chaussures, jouets, textiles, mercerie. (IDCC n° 500, brochure n° 3148).

Article 2

Création de l'association paritaire de gestion : ACJTM (association paritaire distribution chaussure jouet textile mercerie)

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la convention collective nationale n° 3148.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 3

Financement du fonds d'aide au dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussure, jouet, textile et mercerie.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

(En euros.)

1 à moins de 10 salariés	200
10 à moins de 50 salariés	500
50 à moins de 300 salariés	1 000
300 salariés et plus	2 000

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4

Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 31 mars au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} septembre, une collecte s'effectuera *pro rata temporis* pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Article 5

Affectation du montant des contributions

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, seront réparties selon les modalités suivantes.

5.1. Association paritaire de gestion (ACJTM)

Vingt pour cent du montant total de la collecte seront affectés à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux dans la limite de deux représentants par organisation syndicale, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2. Acteurs du dialogue social

Cinquante pour cent du montant total de la collecte seront reversés à l'organisation patronale FCJT.

Trente pour cent seront reversés aux fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires du présent accord.

Article 6

Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'extension et au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Cet accord pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT DU 11 AVRIL 2019

RELATIF AUX RECTIFICATIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950788M
IDCC : 500

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rédaction de l'intitulé de la convention collective des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles, et mercerie du 13 mars 1969 (convention collective nationale 3148) est ainsi modifiée : « convention collective des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie ».

Article 2

La rédaction du premier alinéa de l'article 1^{er} de ladite convention collective est modifiée comme suit :

« La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles, et mercerie, relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z. »

Article 3

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

ACCORD DU 2 AVRIL 2019

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : ASET1950790M
IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des discussions paritaires sur le recours aux contrats à durée déterminée, les parties ont entendu se situer dans le cadre de l'article L. 2253-1 du code du travail qui permet à la convention de branche de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans différentes matières dont celle relative aux contrats à durée déterminée.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

1.1. En application des dispositions de l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée maximale d'un contrat de travail à durée déterminée est fixée à 18 mois dans les cas d'accroissement temporaire de l'activité et de remplacement à terme précis d'un salarié absent.

1.2. Dans la limite de la durée maximale fixée par l'article 1.1, le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé trois fois.

Article 2

Dans le cadre de l'accroissement temporaire de l'activité, conformément à l'article L. 1244-4 du code du travail, le délai de carence prévu par l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable.

Si un salarié a acquis des congés payés avant le 1^{er} mai de l'année au service du même employeur, il doit prendre des congés au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre s'il est toujours au service du même employeur.

Article 3

Un bilan du présent accord sera opéré au cours de la troisième année suivant son entrée en application. Le bilan portera sur le nombre de contrats à durée déterminée ayant comporté trois renouvellements ou conclus sans délai de carence en application des dispositions des articles 1.2 et 2.

Ce bilan permettra d'examiner la question de la révision éventuelle du présent accord.

Article 4

Le présent accord entrera en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Les parties ont considéré qu'il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé sur demande d'une des organisations représentatives proposant une rédaction de nouveau texte à cet effet. La demande de révision devra être examinée en réunion paritaire dans les 3 mois suivant sa présentation. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord est adressé au ministère du travail à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui en demandera l'extension. Il est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et transmis à la base nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 26 MARS 2019
RELATIF À L'AFFECTATION D'UNE PARTIE DES FONDS
DE PROFESSIONNALISATION AUX CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

NOR : ASET1950781M
IDCC : 2528

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCO de la maroquinerie, à ce jour Opcalia,

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant :

– La Fabrique, 6/8, avenue Porte-de-Champerret, 75017 Paris, un montant de 320 000 € ;

– CFA des Compagnons du devoir et du tour de France, 1, place Saint-Gervais, 75004 Paris, un montant de 40 000 € ;

- CFA public du Maine-et-Loire, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 68 600 € ;
- CFA du pays de Montbéliard, rue des Frères-Lumières, 25 200 Bethoncourt, un montant de 100 000 € ;
- CFA académique de Besançon, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 81522, 25009 Besançon Cedex un montant de 30 616 € ;
- CFA Haras du Pin, Les écuries du bois, 61310 Le Pin-au-Haras, un montant de 42 730 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration de l'OPCO concerné – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement.

La section professionnelle paritaire à laquelle sera intégrée la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 26 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)*

ACCORD DU 21 MARS 2019

À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1950771M
IDCC : 1813

Entre :

UIMM Grand Hainaut,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 570 € pour 30 jours ouvrables, soit 19 € par jour de congé principal.

Article 2

Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2018 – 31 mai 2019.

Article 3

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 4

Dépôt

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

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

Fait à Maubeuge, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1813. – **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)
(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,
Journal officiel du 28 janvier 1995)

ACCORD DU 21 MARS 2019

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES,
AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1950770M
IDCC : 1813

Entre :

UIMM Grand Hainaut,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG]) et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,50 € à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 3

Valeur du point et barème de la rémunération minimale hiérarchique (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,54 € à compter du 1^{er} avril 2019.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

Article 4

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs/techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier.

Article 5

Modalités d'application des minima

Concernant la REAG :

Conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année, et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois d'avril 2019.

Article 6

Frais de transport

Les parties signataires conviennent, à titre exceptionnel, d'ouvrir avant la fin du 1^{er} semestre 2019, des négociations sur l'indemnité de frais de transport visée à l'article 82 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge.

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

Dépôt

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

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

Fait à Maubeuge, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,54 €.

Barème applicable à partir du 1^{er} avril 2019

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER ⁽¹⁾			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF et technicien
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	O1	668				636
	2	145	O2	691				658
	3	155	O3	739				704
II	1	170	P1	811				772
	2	180						817
	3	190	P2	906				863
III	1	215	P3	1 025	AM1	976	1 044	976
	2	225				1 022		1 022
	3	240	TA1	1 145	AM2	1 090	1 166	1 090
IV	1	255	TA2	1 216	AM3	1 158	1 239	1 158
	2	270	TA3	1 287		1 226		1 226
	3	285	TA4	1 359	AM4	1 294	1 385	1 294
V	1	305			AM5	1 385	1 482	1 385
	2	335			AM6	1 521	1 627	1 521
	3	365			AM7	1 657	1 773	1 657
		395				1 793	1 919	1 793
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

Rémunération effective annuelle garantie

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	OUVRIER ⁽¹⁾			MAÎTRISE		ADMINISTRATIF et technicien
						Sauf atelier	D'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	O1	18 265				18 265
	2	145	O2	18 344				18 344
	3	155	O3	18 519				18 519
II	1	170	P1	18 561				18 579
	2	180						18 621
	3	190	P2	18 849				18 784
III	1	215	P3	19 078	AM1	18 857	19 855	18 850
	2	225				19 158		19 158
	3	240	TA1	20 241	AM2	19 840	20 637	19 782
IV	1	255	TA2	21 115	AM3	20 301	21 346	20 240
	2	270	TA3	22 359		21 008		20 948
	3	285	TA4	23 511	AM4	22 251	23 481	21 975
V	1	305			AM5	24 705	26 125	24 610
	2	335			AM6	27 697	29 488	28 301
	3	365			AM7	30 902	32 432	30 372
		395					35 273	32 623
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

**ACCORD DE MÉTHODE DU 15 MARS 2019
RELATIF À LA MODERNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1950774M

IDCC : 2128

Entre :

ANEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, le principe du présent accord de méthode figure à l'agenda social de la CPPNI 2018-2019, signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 23 octobre 2018. Il a pour objet d'arrêter les sujets entrant dans le champ des travaux paritaires fixés à l'agenda social, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien.

Article 1^{er}

Objet des travaux

Le présent accord a pour champ d'application les travaux portant sur les thématiques suivantes :

- révision de l'article 1.4.1 de la convention collective de la mutualité ;
- révision de certaines dispositions du chapitre XV de la convention collective de la mutualité ;
- définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- mise en place d'un dispositif de médiation ;
- chapitre XIII de la convention collective de la mutualité, notamment sur le congé paternité.

Article 2

Calendrier des travaux

Les partenaires sociaux conviennent que chacun des sujets revêt une importance identique et fera donc l'objet d'une négociation qui lui sera propre.

Il est rappelé que les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de négocier en vue de conclure des projets d'accords sur les sujets mentionnés ci-dessus avant le terme du présent accord de méthode et selon la méthode suivante.

Chaque thématique donnera lieu à des travaux qui aboutiront à un projet d'accord collectif spécifique. Une fois le projet d'accord collectif finalisé pour chaque thème, les partenaires sociaux s'entendent et actent au procès-verbal de la CPPNI de ne pas revenir sur le fond des débats de celui-ci, sauf circonstances exceptionnelles notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel, et d'enclencher les négociations sur le thème suivant.

Une fois que toutes les thématiques visées par le présent texte auront été abordées, l'ensemble des projets d'accords collectifs précité sera ouvert à signature. Il est entendu que les projets d'accords collectifs de cet ensemble négocié constituent des actes juridiques indépendants les uns des autres. Aussi, la signature de l'un ou de plusieurs d'entre eux n'empêche pas obligation de signer les autres projets d'accords figurant au corpus.

Les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que, par dérogation aux règles exposées ci-dessus, le projet d'accord relatif à la révision de l'article 1.4.1 de la convention collective de la mutualité ainsi que le projet d'accord relatif à la révision de certaines dispositions du chapitre XV de la convention collective de la mutualité seront immédiatement ouverts à la signature après leur négociation.

Les négociations débiteront à compter de la CPPNI faisant suite à la signature du présent accord et seront donc susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de l'ensemble des CPPNI qui se dérouleront dans le cadre du calendrier visé ci-dessous.

Le cadencement des sujets est le suivant, certains nécessitant au préalable la tenue de groupes de travail paritaires étant donné leur complexité technique, d'autres pouvant être directement négociés en CPPNI :

Premier semestre 2019 :

- ouverture de la négociation sur la révision de l'article 1.4.1 de la convention collective de la mutualité ;
- ouverture de la négociation sur la définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- groupes de travail paritaires sur l'expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix ».

Deuxième semestre 2019 :

- ouverture de la négociation sur l'expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- groupes de travail paritaires sur la révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- ouverture de la négociation sur la révision de certaines dispositions du chapitre XV de la convention collective de la mutualité.

Premier semestre 2020 :

- ouverture de la négociation sur la mise en place d'un dispositif de médiation ;
- ouverture de la négociation sur le chapitre XIII de la convention collective de la mutualité, notamment sur le congé paternité.

Deuxième semestre 2020 :

- ouverture de la négociation sur la révision des classifications et de la RMAG et le cas échéant sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et des emplois-repères.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'autorisent, s'ils l'estiment nécessaire, à recourir à l'accompagnement de tiers experts.

Article 3

Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques pour la période 2019-2020.

Dans ce cadre, l'ANEM prendra en charge 200 journées d'absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche, arrondies le cas échéant à la demi-journée supérieure.

L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

Il est précisé que le droit de tirage associé à ces journées d'absence rémunérées ne peut s'effectuer que sur la période courant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020. Un formulaire figure en annexe.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnables en demi-journées.

L'ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l'article 1^{er} du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe. L'ANEM rembourse directement à l'employeur, sur demande de sa part via l'envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l'ensemble des cotisations sociales associées.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

Article 4

Dispositions diverses

Article 4.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 4.2

Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Article 4.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au second semestre de l'année 2020.

Article 5

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2020. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

FORMULAIRE JUSTIFICATIF DE L'UTILISATION D'UNE JOURNÉE D'ABSENCE PRÉVUE À L'ARTICLE 3 DU PRÉSENT ACCORD

❖ Organisation syndicale :

❖ Date de la réunion :

❖ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée

Nom :

Prénom :

❖ Entreprise employeur

Nom :

Adresse complète :

.....

.....

❖ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée

Journée

Demi-journée

❖ Salaire net et cotisation sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir par l'entreprise employeur) :

..... Euros

Brochure n° 3084

Convention collective nationale
IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

ACCORD DU 14 MARS 2019
RELATIF AU DÉLAI DE CARENCE APPLICABLE
ENTRE DEUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : *ASET1950763M*
IDCC : *1431*

Entre :

FNOF ;

ROF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passe par cette forme de contrat. Pour rappel, au sein de la branche optique-lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties rappellent que le recours aux contrats courts participe également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de recrutement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la branche de l'optique – lunetterie de détail il est régulièrement fait recours au CDD dans le cadre de dispositif de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des remplacements de personnel absents, notamment pendant les périodes de congés.

Dans ces situations, l'obligation tenant au respect d'un délai de carence s'avère être une source de complexité, et peut de surcroît priver des salariés d'opportunité d'emploi. Or, l'ordonnance n° 2017-1387 a prévu la possibilité d'adapter, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives notamment au calcul du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de fluidifier le recours aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la succession de contrats à durée déterminée sur un même poste.

Tel est l'objet du présent accord.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée et délai de carence

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1^{er}

Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi.

À défaut, le salarié est fondé à demander la requalification de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Article 1.1

Modalités de calcul du délai de carence

Le code du travail institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

- un tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Article 1.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Les parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut constituer un frein à l'emploi et une source inutile de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle elles conviennent que le délai de carence n'est pas applicable :

- lorsqu'un contrat de professionnalisation⁽¹⁾ fait immédiatement suite à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;
- en cas de succession d'un contrat de professionnalisation⁽¹⁾ par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;
- entre deux contrats à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

Article 1.3

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

(1) Il est rappelé que le délai de carence n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage.

Section 2
Dispositions finales

Article 2

Champ d'application

Les parties précisent que les dispositions du présent accord sont applicables à toutes les entreprises définies par la convention collective nationale du 2 juin 1986, indépendamment du nombre de salariés dans leurs effectifs.

En conséquence, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

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

L'article L. 2261-7 du code du travail définit les organisations syndicales ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un avenant de révision sera subordonnée au respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires sous réserve du respect du délai de préavis de 3 mois, et du respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7

Formalités de publicité et de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1266. – RESTAURATION COLLECTIVE

ACCORD DU 15 MARS 2019
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE
(CPNEFP-RC)

NOR : ASET1950778M
IDCC : 1266

Entre :

SNRC ;

SNERS,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

Vu l'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 2 décembre 2014 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

Les partenaires sociaux signataires réaffirment leur volonté de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir

des produits et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Les entreprises de la restauration collective sont, cependant, confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offre le secteur, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À l'aune de la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance – professionnalisation et apprentissage –, notamment. De même, le développement des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP-RC revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) du 2 décembre 2014.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Rôles et missions de la CPNEFP-RC

La CPNEFP-RC a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation ;
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP-RC demande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la filière (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche de la restauration collective à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP-RC confie à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 2.1

Attributions en matière d'emploi

La CPNEFP-RC contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question.

- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP-RC est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP-RC en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEFP-RC est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

Article 2.2

Les orientations en matière de formation professionnelle

La CPNEFP-RC agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEFP-RC pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEFP-RC est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Article 2.3

Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEFP-RC détermine les qualifications et les certifications professionnelles qui seront développées en CQP ou en titres professionnels afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranches et créer des certifications professionnelles et des titres professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications et titres professionnels de branche administrés par l'organisme certificateur de la branche (CERTIDEV) et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certificats de qualifications, de certifications professionnelles ou titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de titres professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEFP-RC accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEFP-RC implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4

L'apprentissage

L'apprentissage est par tradition une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la CPNEFP-RC entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les autres partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF (commissions régionales paritaires emploi formation) de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEFP-RC arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

Article 2.5

Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEFP-RC est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 3

La CPNEFP-RC et les CRPEF

Les parties signataires rappellent que les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
- de l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CPNEFP en matière d'emploi. C'est pourquoi, la CPNEFP-RC doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article 2 du présent accord.

Article 4

La CPNEFP-RC et la section paritaire professionnelle RC

La CPNEFP-RC, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) RC dans ses travaux et la mise en œuvre de ses orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RC.

Article 5

Composition de la CPNEFP-RC

À la signature du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-11 du code du travail, sont membres de la CPNEFP-RC.

La CPNEFP-RC est composée paritairement de 20 membres, 10 membres pour le collège salariés et 10 membres pour le collège employeurs.

Article 6

Organisation et fonctionnement

Les membres de la CPNEFP-RC déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEFP-RC ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CPNEFP-RC se réunit trois fois par an et en tant que de besoin, de préférence avant une réunion de la SPP RC.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans.

Les représentants de la branche de la restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des (CRPEF) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article 7

Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande de l'une d'elles.

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC 2 mois avant la date de la réunion suivante.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à toutes les parties signataires 1 mois avant la réunion.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties, avec un préavis de 2 mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEFP-RC entraîne sa dissolution.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 9

Extension et publicité de l'accord

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

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

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

ACCORD DU 2 AVRIL 2019
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION RAPIDE
(CPNEF-RR)

NOR : ASET1950776M
IDCC : 1501

Entre :
SNARR ;
A & T,
D'une part, et
CGT ;
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche de la restauration rapide repose principalement sur l'accueil, le service et la vente, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. La branche contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques de savoir-être mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés, des tendances et des technologies, sans oublier la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité.

La compétitivité des entreprises de la branche se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur les compétences et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créatrice d'emplois depuis des décennies, la branche de la restauration rapide tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi, d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les entreprises sont cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'adaptation et le développement des parcours de formation sont un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement mais également d'évolution et de maintien dans l'emploi. La formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et des qualifications et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance – professionnalisation et apprentissage –, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEF-RR revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996.

Article 1^{er}

Dénomination

La CPNE de la branche de la restauration rapide est dénommée commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la restauration rapide : CPNEF-RR.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001). Ces entreprises sont répertoriées sous le code NAF 56.10 C.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que celui-ci est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3

Rôle et missions de la CPNEF-RR

La CPNEF-RR a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation ;
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEF-RR demande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche de la restauration rapide à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, aux niveaux national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-RR confie à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1. Les orientations en matière d'emploi

La CPNEF-RR contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales, sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question ;

- à l'adaptation et au développement des compétences et des qualifications des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEF-RR est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEF-RR en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations, prestataires ;

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-RR est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et elle peut être force de propositions pour faciliter les reclassements et reconversions.

2. Les orientations en matière de formation

La CPNEF-RR agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEF-RR pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- soutenir les politiques d'intégration et d'évolution via la formation en situation de travail (FEST) ;

- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux les ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-RR est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

3. Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEF-RR détermine les qualifications et les certifications professionnelles à développer en CQP ou en titres professionnels afin de répondre aux besoins en compétences et qualifications identifiés par les entreprises via l'OPMQ.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranches. Elle peut créer des certifications professionnelles et des titres professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par l'organisme certificateur de la branche et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNEF pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certifications de qualifications, de certifications professionnelles ou titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de titres professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEF-RR accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de formation pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEF-RR implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la CPPNI (commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation).

4. L'alternance (apprentissage et professionnalisation)

L'alternance est une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la CPNEF-RR entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF (commissions régionales paritaires emploi formation) de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEF-RR arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

5. Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEF-RR est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 4

La CPNEF-RR et les CRPEF

Les partenaires sociaux souhaitent participer activement aux CRPEF du secteur qui ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation et d'emploi de la branche au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
- de l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CPNEF en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-RR doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article III du présent accord.

Article 5

La CPNEF-RR et la section paritaire professionnelle de la restauration rapide

La CPNEF-RR, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) de la restauration rapide dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Article 6

Composition de la CPNEF-RR

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-RR les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la restauration rapide est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

La CPNEF-RR est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés répartis de manière égalitaire entre les OSR et 12 membres pour le collège employeurs. Ce nombre n'est en aucun cas susceptible d'être modifié.

En cas de reconnaissance ou de perte de la représentativité d'autres organisations syndicales de salariés et/ou d'organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche, la composition de la CPNEF-RR sera modifiée dans le respect des règles du paritarisme dans chacun des collèges.

Article 7

Fonctionnement de la CPNEF-RR

Les membres de la CPNEF-RR déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEF-RR ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CPNEF-RR se réunit au moins trois fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP de la restauration rapide.

La présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Les représentants de la branche de la restauration rapide siègent, au titre de la CPNEF-RR, au sein des (CRPEF) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article 8

Dispositions diverses

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de sa signature.

2. Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEF-RR.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEF-RR entraîne *de facto* sa dissolution.

3. Extension, publicité de l'accord

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

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

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 02-19 DU 25 AVRIL 2019

RELATIF AUX ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION DES DISPOSITIFS D'ALTERNANCE

NOR : ASET1950782M

IDCC : 1261

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie le contrat de professionnalisation et crée la promotion ou reconversion par alternance « Pro A ».

Le contrat de professionnalisation a, notamment, pour objet de former un jeune ou un demandeur d'emploi ou un bénéficiaire des minimas sociaux, ou une personne ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, pour lui permettre d'acquérir une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification reconnue par une convention collective de branche professionnelle afin de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle.

La promotion ou reconversion par alternance « Pro A » a pour objet de permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle grâce à des actions de formation qualifiantes ou certifiantes.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre d'une négociation globale des partenaires sociaux sur la formation professionnelle. Il a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation et la promotion ou reconversion par l'alternance compte tenu des spécificités de la branche des acteurs du lien social et familial.

Cet avenant est temporaire et cessera de produire ses effets dès lors qu'un accord global relatif à la formation professionnelle sera conclu par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Le présent avenant constitue dès lors une annexe temporaire au chapitre VIII de la convention.

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation

Article 1.1

Durée de l'action de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Article 1.2

Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 2

Reconversion ou la promotion par l'alternance

Article 2.1

Durée de l'action de professionnalisation

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Article 2.2

Durée de l'action de formation

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3

Champ d'application

La thématique du présent avenant concerne toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. En effet, les actions de professionnalisation des dispositifs d'alternance s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

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 de ce qui précède et 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 les actions de professionnalisation des dispositifs d’alternance, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l’effectif de l’entreprise.

Article 4

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée déterminée. Son terme est fixé au 31 décembre 2020. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, le présent avenant cessera de produire ses effets.

Sous réserve de ne pas faire l’objet d’une opposition majoritaire, la date d’entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 26 avril 2019.

Il fera l’objet d’un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l’extension. L’accord s’appliquera ainsi à l’ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 93 DU 19 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014 RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1950779M
IDCC : 240

Entre :
ANGTC-PLE,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis pour faire le bilan des conditions de la mutualisation et au vu des résultats favorables du régime, ils ont acté l'instauration d'un taux d'appel objet du présent avenant.

Par ailleurs, cet avenant entérine également la mise à jour des prestations pour intégrer le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM)/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique (OPTAM CO) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016.

Dans ce cadre, le présent avenant vient modifier les dispositions prévues par les articles 7, 8 et 9 de l'accord du 12 décembre 2014.

Article 1^{er}

Prestations

1. Garanties minimales

Le tableau figurant à l'article 7.1 « Garanties minimales » de l'accord du 12 décembre 2014 est désormais rédigé comme suit :

(Voir tableau pages suivantes.)

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 60 %	160 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 60 %	160 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
PHARMACIE SELON SERVICE MEDICAL RENDU (SMR)				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
ANALYSES ET EXAMENS				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 200 %	300 %
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
HOSPITALISATION				
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (1)			1.50 % du PMSS/Nuit	1.50 % du PMSS/Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (2)			15 €/Jour	15 €/Jour

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HOSPITALISATION (suite)				
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 18 ans			20 €/Jour	20 €/Jour
<p>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. <p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(2) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.</p> <p>Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p>				
MATERNITE				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		Frais réels	Frais réels
- Autres praticiens	100 %		+ 100 %	200 %
Chambre particulière avec nuitée (1)			1.50 % du PMSS/Nuit	1.50 % du PMSS/Nuit
Indemnité de naissance (3)			10 % du PMSS	10 % du PMSS
<p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(3) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</p>				
OPTIQUE				
Monture (4)	60 %		95 €	60 % + 95 €
Par verre (4)				
- Simple	60 %		3 % du PMSS	60 % + 3 % du PMSS
- Complexe	60 %		5 % du PMSS	60 % + 5 % du PMSS
- Très complexe	60 %		5 % du PMSS	60 % + 5 % du PMSS
Lentilles	0 % ou 60 %		0 % ou 40 % + 5 % du PMSS/An	0 % ou 100 % + 5 % du PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			7.5 % du PMSS/Oeil	7.5 % du PMSS/Oeil
<p>(4) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00.</p> <p>Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 ou dont le cylindre est supérieur à +4.00 et verre multifocal ou progressif.</p> <p>Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8.00 à +8.00 ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00.</p> <p>La prise en charge de la mutuelle est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.</p>				
DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire :				
- Prothèses	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Inlays-Core	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire (5)			220 %	220 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100%	30 % ou 0 %	+ 125 %	225 %
Implantologie, Parodontologie (6)			400 €/An	400 €/An
<p>(5) Les 2ème et 3ème inters du bridge ne sont pas remboursables.</p> <p>(6) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS.</p>				
MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie et Microkinésithérapie (7)			2 % du PMSS/An	2 % du PMSS/An
(7) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HARMONIE SANTÉ SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

*** CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE**

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.
- PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3377 € au 01/01/2019)

2. Garanties supplémentaires

Les tableaux des garanties supplémentaires figurent en annexe du présent avenant.

Article 2

Cotisations

Le point 4 de l'article 8 de l'accord du 12 décembre 2014 relatif au « Financement du régime complémentaire frais de santé » est complété de la manière suivante :

Un taux d'appel de 90 % est appliqué au montant de la cotisation, portant son montant à 2,91 % du PMSS à compter du 1^{er} janvier 2019, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

	RÉGIME DE BASE garanties minimales obligatoires	TAUX de cotisation contractuel	TAUX appelés à compter du 1 ^{er} janvier 2019	PARTICIPATION salarié	PARTICIPATION employeur
Régime général de la sécurité sociale	Cotisation uniforme familiale	3,24 % *	2,91 % (*)	50 %	50 %
(*) En % PMSS.					

Article 3

Évolution des garanties et des cotisations du régime

L'article 9 de l'accord du 12 décembre 2014 est désormais rédigé de la manière suivante :

« En fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission mixte paritaire, après présentation des comptes par l'organisme assureur recommandé.

À tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes de l'accord. Une information générale sera alors toute-fois effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession. »

Article 4

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 sala-

riés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 5

Date d'effet

Les dispositions définies au présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Formalités

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension après des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 19 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES

Garanties surcomplémentaire 1

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 60 %	160 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 60 %	160 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	+ 65 %	165 %
PHARMACIE SELON SERVICE MEDICAL RENDU (SMR)				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
ANALYSES ET EXAMENS				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 200 %	300 %
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Forfait supplémentaire			20 % du PMSS/An	20 % du PMSS/An
HOSPITALISATION				
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 300 %	400 %
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %	+ 65 %	165 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (1)			2.50 % du PMSS/Nuit	2.50 % du PMSS/Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (2)			15 €/Jour	15 €/Jour

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HOSPITALISATION (suite)				
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 18 ans			20 €/Jour	20 €/Jour
<p>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. <p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(2) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.</p> <p>Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p>				
MATERNITE				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %		+ Frais réels	Frais réels
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		+ 100 %	200 %
- Autres praticiens			2.50 % du PMSS/Nuit	2.50 % du PMSS/Nuit
Chambre particulière avec nuitée (1)			15 % du PMSS	15 % du PMSS
Indemnité de naissance (3)				
<p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(3) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</p>				
OPTIQUE				
Monture (4)	60 %		130 €	60 % + 130 €
Par verre (4)				
- Simple	60 %		4 % du PMSS	60 % + 4 % du PMSS
- Complexe	60 %		6 % du PMSS	60 % + 6 % du PMSS
- Très complexe	60 %		6 % du PMSS	60 % + 6 % du PMSS
Lentilles	0 % ou 60 %		0 % ou 40 % + 6 % du PMSS/An	0 % ou 100 % + 6 % du PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			10 % du PMSS/Oeil	10 % du PMSS/Oeil
<p>(4) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00.</p> <p>Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 ou dont le cylindre est supérieur à +4.00 et verre multifocal ou progressif.</p> <p>Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8.00 à +8.00 ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00.</p> <p>La prise en charge de la mutuelle est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.</p>				
DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire :				
- Prothèses	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Inlays-Core	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire (5)			370 %	370 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100%	30 % ou 0 %	+ 175 %	275 %
Orthodontie refusée par le régime obligatoire (6)			150 %	150 %
Implantologie, Parodontologie (7)			600 €/An	600 €/An
<p>(5) Les 2ème et 3ème inters du bridge ne sont pas remboursables.</p> <p>(6) Prise en charge limitée aux bénéficiaires de 20 ans et moins</p> <p>(7) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS.</p>				
MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie et Microkinésithérapie (8)			3 % du PMSS/An	3 % du PMSS/An
(8) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
PREVENTION				
Vaccin anti-grippal (8)			Frais réels	Frais réels

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
PREVENTION (suite)				
Autres vaccins (selon liste) (8)			25 €/An	25 €/An
(8) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
HARMONIE SANTÉ SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

*** CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE**

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant:
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3377 € au 01/01/2019)

Garanties surcomplémentaire 2

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 370 %	470 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 160 %	260 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	+ 165 %	265 %
PHARMACIE SELON SERVICE MEDICAL RENDU (SMR)				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
ANALYSES ET EXAMENS				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %	+ 100 %	200 %
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 260 %	360 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 260 %	360 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 300 %	400 %
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Forfait supplémentaire			25 % du PMSS/An	25 % du PMSS/An
HOSPITALISATION				
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 400 %	500 %
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %	+ 165 %	265 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (1)			4 % du PMSS/Nuit	4 % du PMSS/Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (2)			15 €/Jour	15 €/Jour

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HOSPITALISATION (suite)				
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 18 ans			30 €/Jour	30 €/Jour
<p>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. <p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(2) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.</p> <p>Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p>				
MATERNITE				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		+ Frais réels	Frais réels
- Autres praticiens	100 %		+ 100 %	200 %
Chambre particulière avec nuitée (1)			4 % du PMSS/Nuit	4 % du PMSS/Nuit
Indemnité de naissance (3)			20 % du PMSS	20 % du PMSS
<p>(1) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.</p> <p>(3) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</p>				
OPTIQUE				
Monture (4)	60 %		150 €	60 % + 150 €
Par verre (4)				
- Simple	60 %		5 % du PMSS	60 % + 5 % du PMSS
- Complexe	60 %		7 % du PMSS	60 % + 7 % du PMSS
- Très complexe	60 %		7 % du PMSS	60 % + 7 % du PMSS
Lentilles	0 % ou 60 %		0 % ou 40 % + 7 % du PMSS/An	0 % ou 100 % + 7 % du PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			12.50 % du PMSS/Oeil	12.50 % du PMSS/Oeil
<p>(4) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00.</p> <p>Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 ou dont le cylindre est supérieur à +4.00 et verre multifocal ou progressif.</p> <p>Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de -8.00 à +8.00 ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00.</p> <p>La prise en charge de la mutuelle est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.</p>				
DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 220 %	320 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire :				
- Prothèses	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Inlays-Core	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
Bridges fixes définitifs non remboursables par le régime obligatoire (5)			420 %	420 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100%	30 % ou 0 %	+ 325 %	425 %
Orthodontie refusée par le régime obligatoire (6)			300 %	300 %
Implantologie, Parodontologie (7)			800 €/An	800 €/An
<p>(5) Les 2ème et 3ème inters du bridge ne sont pas remboursables.</p> <p>(6) Prise en charge limitée aux bénéficiaires de 20 ans et moins</p> <p>(7) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS.</p>				
MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie et Microkinésithérapie (8)			4 % du PMSS/An	4 % du PMSS/An
(8) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
PREVENTION				
Vaccin anti-grippal (8)			Frais réels	Frais réels

Régime général	Régime Obligatoire (à titre indicatif)	Prise en charge de la Mutuelle *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
PREVENTION (suite)				
Autres vaccins (selon liste) (8)			50 €/An	50 €/An
(8) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
HARMONIE SANTÉ SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant:
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la

sécurité sociale. PMSS: Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3377 € au 01/01/2019)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190260-000719

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
