

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/27 DU 20 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° 27.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) : avenant n° 26 du 10 juillet 2018 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective.....	5
Architecture (entreprises [Alsace]) : accord du 12 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Alsace).....	8
Architecture (entreprises [Auvergne]) : accord du 25 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Auvergne).....	10
Architecture (entreprises [Basse-Normandie]) : accord du 14 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Basse-Normandie).....	12
Architecture (entreprises [Bourgogne]) : accord du 7 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Bourgogne)	14
Architecture (entreprises [Bretagne]) : accord du 28 novembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Bretagne).....	16
Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne]) : accord du 3 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Champagne-Ardenne).....	18
Architecture (entreprises [Franche-Comté]) : accord du 20 novembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Franche-Comté)	20
Architecture (entreprises [Guadeloupe]) : accord du 21 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Guadeloupe)	22
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 19 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Guyane)	24
Architecture (entreprises [Haute-Normandie]) : accord du 5 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Haute-Normandie)	26
Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon]) : accord du 7 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Languedoc-Roussillon)	28
Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 23 novembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Limousin)	30
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 14 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Lorraine)	32

Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 12 octobre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Midi-Pyrénées).....	34
Architecture (entreprises [Nord - Pas-de-Calais]) : accord du 7 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Nord - Pas-de-Calais).....	36
Architecture (entreprises [PACA]) : accord du 13 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (PACA).....	38
Architecture (entreprises [Pays de la Loire]) : accord du 27 novembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Pays de la Loire).....	40
Architecture (entreprises [Picardie]) : accord du 4 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Picardie).....	42
Architecture (entreprises [Poitou-Charentes]) : accord du 18 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Poitou-Charentes).....	44
Architecture (entreprises [Rhône-Alpes]) : accord du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 (Rhône-Alpes)	46
Assurances (sociétés) : avenant du 9 avril 2019 relatif au régime de retraite professionnel...	48
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 68 du 11 mars 2019 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes.....	50
Automobile (services) : accord paritaire du 15 mai 2019 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée	60
Boulangerie, pâtisserie et produits d'œufs (industries) : avenant n° 29 du 15 avril 2019 relatif au regroupement des branches	62
Commerces de détail non alimentaires : accord du 14 février 2019 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » .	67
Commerces de détail non alimentaires : accord du 28 mars 2019 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	75
Dentaires (cabinets) : accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2019	84
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord n° 2018-9 du 14 décembre 2018 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail	87
Mannequins, création et événement (agences et entreprises techniques) : accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches	142
Métallurgie (Jura) : convention collective du 11 janvier 2019.....	145
Notariat : accord du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	174
Opérateur de compétences (Santé) : accord professionnel du 26 février 2019 relatif à la création d'un OPCO (Santé).....	181
Pharmaceutique (industrie) : protocole d'accord du 11 avril 2019 relatif à la mise en concurrence du régime de prévoyance et du régime des frais de soins et de santé	193
Récupération (industries et commerce) : accord du 20 février 2019 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation....	200

Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : accord du 10 mai 2019 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	202
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 1 du 13 juillet 2018 à l'accord du 22 mai 2015 relatif au FAF-TT	209

Brochure n° 3348

Convention collective nationale

**IDCC : 2666. – ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

AVENANT N° 26 DU 10 JUILLET 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
ET DE L'INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950870M
IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La FNCAUE et les organisations représentatives des salariés des CAUE ont signé le 24 mai 2007 une convention collective nationale (IDCC n° 2666) applicable à « tous les salariés des associations CAUE, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des territoires d'outre-mer ».

En plus de 10 ans, cette convention collective nationale a permis un dialogue social permanent et constructif au sein des commissions paritaires et dans les CAUE, mais l'évolution du cadre législatif des conventions collectives nationales a amené les partenaires sociaux à envisager l'évolution de la CCN (IDCC n° 2666).

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 favorisant le mouvement de restructuration des branches professionnelles, la commission paritaire de la branche, s'est rapprochée de fédérations assurant des missions concernant le cadre de vie et le développement territorial, dans un souci d'intérêt général.

Les échanges menés ont permis de partager l'intérêt et la nécessité d'aller vers une convention collective nationale regroupant les secteurs d'activité de ces différents réseaux d'acteurs territoriaux.

Comme les y autorise l'article L. 2222-1 (alinéa 1) du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de modifier le champ d'application et de l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 dans les conditions souhaitées d'un regroupement structuré et adapté aux réseaux ne relevant pas du champ d'application initial.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode organisant la négociation d'un futur dispositif conventionnel répondant aux enjeux de l'élargissement et associant l'ensemble des parties prenantes issues de cet élargissement conventionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application professionnel de la présente convention collective couvre les acteurs du cadre de vie et du développement territorial, ainsi que leurs structures de représentation locales et nationales, dont :

- la forme juridique est généralement l'association, l'EPIC, les GIP, les SPL, les GIE et sociétés anonymes à but non lucratif ;
- l'objet principal est la réalisation de missions d'intérêt général définies avec les pouvoirs publics ;
- les activités s'inscrivent dans un territoire d'action fixé par leurs statuts.

Elles contribuent notamment à l'amélioration du cadre de vie et de l'habitat, à la protection des espaces et des patrimoines, à la préservation de l'environnement, à la cohésion sociale, au développement urbain, au développement économique, à l'aménagement des territoires, à l'accompagnement des transitions énergétique et climatique, à la réalisation des projets des collectivités.

Leurs activités consistent principalement en des actions de conseil, d'information, de sensibilisation, d'accompagnement, de formation, de veille, d'observation et d'études, qui contribuent notamment à la mise en œuvre de politiques ou de missions définies par l'État et les collectivités locales, dans le cadre de leurs compétences.

Il s'agit notamment des organismes répertoriés à la nomenclature NAF sous les n° 7111Z, 8413Z et 9499Z à l'exclusion des structures réglementairement rattachées à d'autres conventions collectives nationales, telles celles :

- des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, étendue par arrêté du 13 avril 1988, *Journal officiel* de la République française du 27 avril 1988, IDCC n° 1486 ;
- des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre du 27 février 2003, étendu par arrêté du 6 janvier 2004, *Journal officiel* de la République française du 19 décembre 1996, IDCC n° 2332 ;
- des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983, étendue par arrêté du 22 janvier 1987, *Journal officiel* de la République française du 12 février 1987, IDCC n° 1261 ;
- de la coopération maritime du 7 décembre 2004, réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011, IDCC n° 2494 ;
- des missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue par arrêté du 27 décembre 2001, *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2002, IDCC n° 2190 ;
- des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005, étendue par arrêté du 18 octobre 2006, *Journal officiel* de la République française du 29 octobre 2006, IDCC n° 2526 ;
- des organismes de formation du 10 juin 1988, IDCC n° 1516 ;
- des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988, *Journal officiel* de la République française du 29 décembre 1988, IDCC n° 1278 ;

– des organismes de tourisme du 5 février 1996, étendue par arrêté du 6 décembre 1996, *Journal officiel* de la République française du 19 décembre 1996, IDCC n° 1909.

Le champ d'application concerne l'ensemble du territoire national.

Article 2

Intitulé

Compte tenu de la modification du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'intitulé de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement comme suit :

« Convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) ».

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord étendant le champ de la convention collective de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées aux articles L. 2232-1 à L. 2232-1-1. En effet le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 5

Dispositions transitoires. – Clause de revoyure

Par exception, conscients des conséquences de l'élargissement pour les entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial et dans l'objectif d'en planifier l'évolution et les effets dans un cadre négocié, les partenaires sociaux conviennent d'accorder un délai de 5 ans (dite période transitoire), débutant le jour de la publication de l'arrêté d'extension du nouveau champ d'application, à l'ensemble des entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial pour intégrer progressivement les dispositions de la convention collective nationale ADITIG.

Les partenaires s'engagent à négocier et de formaliser, avant la fin de l'année 2018, un accord de méthode sur les échéances et les modalités des dispositions transitoires consécutives au présent élargissement du champ conventionnel.

Cet accord sera transmis à l'administration.

Article 6

Dépôt et publicité

À la demande de la partie signataire la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 juillet 2018.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ALSACE)

NOR : ASET1950851M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFSA,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
SYNATPAU CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,89 € pour l'ensemble du territoire Alsace à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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. 2232-10-1. 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 Strasbourg, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 25 JANVIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(AUVERGNE)

NOR : ASET1950853M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
SYNATPAU CFDT ;
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 7,97 € pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Clermont-Ferrand, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 14 JANVIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(BASSE-NORMANDIE)
NOR : ASET1950848M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
SYNATPAU CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,98 € pour l'ensemble du territoire de la Basse-Normandie à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Caen, le 14 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 7 JANVIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1950839M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFa,

D'une part, et
SYNATPAU CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,96 € pour l'ensemble du territoire de Bourgogne à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera 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. Salaire minimum : 1 694 €.

Article 4

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

Article 5

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

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 Dijon, le 7 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(BRETAGNE)

NOR : ASET1950818M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

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 7,89 € pour l'ensemble du territoire de Bretagne à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Rennes, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1950813M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 7,81 € pour l'ensemble du territoire de Champagne-Ardenne à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Reims, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1950857M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 7,96 € pour l'ensemble du territoire de Franche-Comté à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Besançon, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(GUADELOUPE)

NOR : ASET1950850M

IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,89 € pour l'ensemble du territoire de Guadeloupe à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Baie-Mahault, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(GUYANE)
NOR : ASET1950849M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,
D'une part, et
SYNATPAU CFDT,

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

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,86 € pour l'ensemble du territoire de Guyane à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Cayenne, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1950843M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
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 7,97 € pour l'ensemble du territoire Haute-Normandie à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Rouen, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 7 JANVIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1950854M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
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 7,75 € pour l'ensemble du territoire Languedoc-Roussillon à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Montpellier, le 7 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1950862M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch,
D'une part, et
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 8,22 € pour l'ensemble du territoire Limousin à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Limoges, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(LORRAINE)

NOR : ASET1950852M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
SYNATPAU CFDT ;
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 7,82 € pour l'ensemble du territoire Lorraine à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Nancy, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1950861M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
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 :

- zone 1 (communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
 - 7,88 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 7,95 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;
- zone 2 (hors communauté urbaine de Toulouse Métropole) :
 - 7,78 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
 - 7,84 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;

à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Toulouse, le 12 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1950840M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 7,86 € pour l'ensemble du territoire de Nord-Pas-de-Calais à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Lille, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(PACA)

NOR : ASET1950860M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFSA,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
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 7,96 € pour l'ensemble du territoire de PACA à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1950863M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 7,95 € pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Nantes, le 27 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(PICARDIE)

NOR : ASET1950856M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 7,70 € avec un minimum à 1 650 € pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Crépy-en-Valois, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1950841M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

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 7,80 € pour l'ensemble du territoire de Poitou-Charentes à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Poitiers, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1950855M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

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 8,02 € pour l'ensemble du territoire des départements de l'Ain, de la Savoie, de la Haute-Savoie, du Rhône et de l'Isère ; et à 7,92 € pour l'ensemble du territoire des départements de la Loire, de la Drôme et de l'Ardèche à compter du 1^{er} janvier 2019, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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 Lyon, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 315. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

AVENANT DU 9 AVRIL 2019
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL

NOR : ASET1950866M
IDCC : 315

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 13 mars 2018),

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2 du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2019 et s'achevant le 30 avril 2020.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2020 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2020.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2019.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 9 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 68 DU 11 MARS 2019
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ
ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950807M
IDCC : 1951

Entre :
ANEA,
D'une part, et
UPEAS ;
FO métallurgie ;
FNSECP CGT ;
FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener 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.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour garantir les principes d'égalité professionnelle femme/homme, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application et portée

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les cabinets et les entreprises d'expertises en automobile, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertises automobile.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés 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.

1.2. Portée

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, 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.

Article 2

Égalité professionnelle dans la branche

2.1. Éléments de diagnostic

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que la population globale de la branche se compose d'un nombre presque égal de femmes et d'hommes (53 % d'hommes et 47 % de femmes). Toutefois, cette répartition équilibrée ne se retrouve pas au niveau des emplois. En effet, les femmes s'orientent majoritairement vers les emplois administratifs tandis que les hommes occupent principalement les emplois techniques. Ainsi 98 % des experts en automobile diplômés et experts en formation sont des hommes contre 2 % de femmes. Les emplois administratifs sont occupés à 89 % par des femmes et à 11 % par des hommes.

Concernant le statut des salariés, les partenaires sociaux constatent que 33 % des salariés de la branche sont cadres (cadres de direction inclus). La répartition femmes/hommes montre que les salariés bénéficiant de ce statut sont pour 13 % des femmes et 87 % des hommes.

La mixité dans le recrutement n'est donc pas assurée, en particulier sur les postes d'expert en formation et sur les postes administratifs, faute de candidates sur les postes techniques et de candidats sur les postes administratifs.

De fait, le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire, du fait de la différence de poste occupé et de la structure de rémunération particulière des postes techniques. En effet, ceux-ci sont souvent assortis d'une rémunération variable en complément de la rémunération fixe tandis que les postes administratifs sont sujets exclusivement à une rémunération fixe. Il subsiste un écart en défaveur des femmes de l'ordre de 10 %.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres sont de 100 % soit 26 % de femmes cadres à l'échéance 2024.

Des mesures sont prises par les acteurs de la branche pour la promotion de la profession auprès des femmes au travers de campagnes de communication dans les établissements de formation, présence sur les différents salons d'orientation professionnelle, etc. Et un bilan sera établi tous les 2 ans.

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

2.2. Domaines d'actions

Sur la base du diagnostic établi ci-dessus, 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.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de branche aux domaines d'actions strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- la communication et la promotion des dispositifs ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- l'égalité salariale ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- violence sexiste.

Article 3

Communication et promotion des dispositifs

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche et les entreprises, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour promouvoir les dispositifs de l'accord conclu en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

L'accord sera mis en ligne sur les sites des différentes centrales syndicales signataires du présent accord.

La branche établit tous les 2 ans, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.

Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs comme la tranche d'âge, la classe, la catégorie (cadre/non cadre).

Par ailleurs, des documents d'information seront réalisés au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, les informations produits par la branche contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité.

Les entreprises s'impliquent pour sensibiliser tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans l'accord et à sa déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

L'accord de branche est porté à la connaissance de l'ensemble des employeurs et de leur personnel.

Article 4

Accès à l'emploi

4.1. Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que 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 rédaction par les entreprises des offres d'emplois en interne ou en externe ne doit comporter aucune mention illicite ou discriminatoire.

Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple « directeur/directrice », « assistant(e) » ou encore « expert en automobile H/F ». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s au regard d'un poste proposé.

Compte tenu du diagnostic présenté, la branche va s'attacher à développer la mixité quelle que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité H/F, sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La branche veille à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique.

4.2. Mixité des emplois

Les emplois types de la profession sont regroupés au sein de trois familles d'emplois repères :

- administratif ;
- expert en automobile ;
- fonctions transverses.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des emplois repères de la branche ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier ceux présentant un net déséquilibre.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment en raison de la masculinisation des études conduisant au DEA (diplôme d'expert en automobile) et de la féminisation de la filière STG.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers de la famille d'emplois « administratif » tels qu'« assistant(e) opérationnel (le) métier », ou encore « gestionnaire H/F » sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, tous les métiers de la famille d'emplois « expert en automobile » sont occupés essentiellement par des hommes.

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

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'experts en formation recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener.

Article 5

Formation professionnelle

5.1. Accès à la formation professionnelle

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 réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la profession d'expertise automobile est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent. Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises, la branche soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des 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, les entreprises doivent organiser des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

5.2. 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 de ceux qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de leur(s) collaborateur/trice(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de leur équipe, les organismes de formation qui interviennent dans la branche et les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning...

Article 6

Promotion professionnelle et déroulement de carrière

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'entreprise s'efforce de proposer, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises doivent respecter le principe de non-discrimination dans les processus de promotion (changement de classification). Elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. À cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité. À ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous-représenté. De même, les entreprises sont attentives à ne pas empêcher certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

Article 7

Égalité salariale

7.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche 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.

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 responsabilités, de formations et d'expériences professionnelles comparables.

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 assurent le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les salariées dont le salaire excède le plafond mensuel de sécurité sociale sous déduction des indemnités journalières versées.

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.

7.2. 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.

7.3. Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires au niveau de la branche et des entreprises, telle que prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il est établi un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail et le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, négocient également sur les objectifs, les mesures et les indicateurs permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

Article 8

Conditions de travail et d'emploi

8.1. Organisation du travail

Les entreprises sont attentives 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.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et 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.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quels que soient son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

8.2. Travail à temps partiel

Dans la branche, un peu moins de 6 % des salariés sont à temps partiel et 76 % d'entre eux travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 69 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, moins d'une femme sur dix est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Tous les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

Article 9

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

9.1. Équilibre des temps de vie

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

9.2. Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

9.3. Partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;
- s'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

Article 10

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport « profil de branche ».

La CPPNI se réunit une fois par an sur le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs concernant « l'égalité et mixité professionnelle ».

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Tous les 3 ans, la CPPNI se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 12

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

ACCORD PARITAIRE DU 15 MAI 2019
RELATIF AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE EN CAS DE RETRAITE ANTICIPÉE

NOR : ASET1950867M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métaux ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2019 et au plus tard le 30 juin 2020.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1 a du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;

4° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 2

Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), de l'article 17 *bis* (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Application

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

Extension

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

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

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

AVENANT N° 29 DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AU REGROUPEMENT DES BRANCHES

NOR : ASET1950865M
IDCC : 1747, 2075

Entre :

FEB ;

SNIPO,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont décidé, d'un commun accord avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, de procéder à leur rapprochement, avec pour objectif de créer une seule branche professionnelle au travers de l'élargissement du champ de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie à celui des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette décision a été entérinée officiellement, en premier lieu, par les organisations patronales des deux branches au travers de leurs assemblées générales statutaires en date des 26 juin et 5 juillet 2018 et alors que la procédure prévue par l'article L. 2261-32 du code du travail était en cours concernant la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075).

Le 27 juin 2018, la branche des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie a évoqué ce projet en commission paritaire et le 19 juin 2018 et 22 novembre 2018, la même décision favorable était actée en commission paritaire de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Cette démarche répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail.

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet part du constat que ces branches ont en commun de nombreuses caractéristiques présentant des conditions sociales et économiques analogues, au premier rang desquelles figurent :

- une connaissance mutuelle des activités exercées au sein du même secteur agroalimentaire ;
- des complémentarités de métiers et de process industriels forts ;
- des conditions d'emploi des salariés proches ou similaires ;
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches connexes ou similaires, relevant du même OPCO OCAPIAT.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes et du contexte de leurs échanges, il est apparu opportun d'engager le regroupement volontaire des deux branches, matérialisé par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord collectif interbranches correspond à celui des conventions collectives des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) et des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747).

À la date du présent accord, il est rappelé que le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075) est le suivant :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national (départements d'outre-mer compris), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des classes 158V et 513G de la nomenclature d'activité et de produit, porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs. »

Le champ d'application étendu de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) est, à la date du présent accord :

« La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Elle règle, sur le territoire national, les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail. Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999.

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF 15-8A et 15-8B.

Les employeurs concernés sont ceux assurant la fabrication, et/ou la transformation, et/ou la vente de produits de boulangerie, de pâtisserie et/ou viennoiserie. Est incluse dans ce champ l'activité de transformation de produits typiques de boulangerie ou de viennoiserie ou de pâtisserie, en produits salés à consommer en l'état.

Le caractère industriel de ces activités résulte des spécialités ci-après :

a) Fabrication et vente de produits non finis de boulangerie, pâtisserie et/ou viennoiserie (crus-frais ou surgelés, précuits-frais ou surgelés, crus et précuits conservés par une autre méthode que la surgélation).

b) Transformation, cuisson et vente de produits cités à l'alinéa précédent (les établissements exerçant cette activité sont généralement dénommés « terminaux de cuisson », que la cuisson s'effectue ou non devant le consommateur).

c) Fabrication et vente de produits frais de pâtisserie, le caractère industriel résultant du fait que la vente au détail est inférieure à la moitié des ventes totales de pâtisserie.

d) Fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie dans les établissements ayant un caractère industriel, c'est-à-dire répondant au moins à 3 des critères ci-dessous :

1. Panifier au moins 5 400 quintaux par an ;
2. Employer au moins 20 personnes, dont au moins 2 cadres, y compris le patron, quel que soit le statut juridique de celui-ci ;
3. Justifier d'une surface de cuisson d'au moins 30 mètres carrés ;
4. La vente de pain au détail est inférieure à 30 % de la vente totale de pain.

Ressortent également de cette dernière catégorie les chaînes de magasins telles que définies ci-après exerçant les activités de fabrication et vente de produits frais de pâtisserie et de fabrication et vente de produits finis frais de boulangerie et/ou viennoiserie.

Sont considérées comme chaînes de magasins les chaînes ayant au moins 2 magasins, juridiquement indépendants tels que des franchisés ou des sociétés ayant des participations en capital au sein d'un même groupe, distribuant les mêmes produits, sous la même enseigne et ayant une gestion ou une organisation centralisée. À titre d'exemple, peuvent relever d'une organisation centralisée des méthodes de vente, une publicité ou des services supports communs. »

Article 2

Objet

Le présent accord collectif interbranches a pour objet d'acter le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées, conformément aux termes de l'article L. 2261-33 du code du travail, par rattachement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs à celle des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 3

Élargissement et modification du champ de la convention des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

Le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, rappelé dans l'article 1^{er} du présent accord, est modifié en ce qu'il s'élargit du champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, également rappelé dans l'article 1^{er} du présent accord.

Ainsi, il est ajouté à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du texte de base de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 mise à jour par avenant n° 10 du 11 octobre 2011, l'alinéa suivant :

« Les employeurs concernés sont, enfin, ceux dont l'activité exclusive ou principale, qui relève des nomenclatures 1089Z (ancien 158V) et 4633Z (ancien 513G), porte sur un ou plusieurs des domaines suivants :

- emballage d'œufs ;
- transformation d'œufs. »

Cet élargissement est l'occasion de mettre à jour les références au code du travail et à la nomenclature NAF de l'article susvisé.

Ainsi, la référence « aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail » est remplacée par : « aux articles L. 2221-1 et suivants du code du travail ».

De plus, les références à la nomenclature des activités françaises par les codes NAF « 15-8A et 15-8B » sont remplacées par les références actualisées de cette nomenclature, comme suit : « 1071A, 1071B, 1085Z, 1089Z et 5610C (anciens 15-8A et 15-8B) ».

Il est expressément rappelé que l'élargissement de champ d'application susvisé ne fait pas obstacle, pendant la période transitoire visée dans l'article ci-après, à l'application exclusive des dispositions propres à la convention collective rattachée, celle des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, pour les entreprises et salariés concernés, par son champ d'application antérieur, sous réserve des dispositions communes négociées et entrant en vigueur pendant ce délai.

Article 4

Conditions du regroupement

Le regroupement volontaire des conventions collectives susvisées est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Par conséquent, il est entendu que les stipulations conventionnelles applicables dans la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs régissant des situations équivalentes à celles de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie devront être adaptées par voie d'accord.

Il est entendu que les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs pourront faire l'objet, d'une annexe spécifique à la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie modifiée conformément au présent accord.

En tout état de cause, il est acté qu'en l'absence de remplacement des stipulations de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs par des stipulations communes dans un délai de cinq (5) ans à compter de la date d'effet du présent accord, les dispositions de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié, sous réserve, le cas échéant des dispositions de l'annexe définie à l'alinéa précédent.

Il est expressément prévu que pendant toute la durée de la période transitoire de cinq (5) ans, les conventions collectives susvisées demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs rappelés dans l'article 1^{er} du présent accord.

Conscientes des conséquences de ce regroupement, les parties signataires conviennent de définir une méthode qui permettra d'aboutir ce processus dans les meilleures conditions.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur dès sa signature.

Article 7

Dépôt et extension

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales.

Les signataires du présent accord s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail concomitamment à son dépôt.

Fait à Paris, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art],
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2019

RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « VENDEUR EN MAGASIN SPÉCIALISÉ JEUX ET JOUETS,
JEUX VIDÉO, ARTICLES DE PUÉRICULTURE »

NOR : ASET1950834M

IDCC : 1517

Entre :

CDNA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail non alimentaire (CDNA) ont créé par un accord du 6 octobre 2006 un certificat de qualification professionnelle (CQP) de « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ».

12 sessions de formation, une chaque année, ont été organisées depuis cette date et environ 240 personnes ont obtenu ce titre professionnel.

L'objectif de cette formation, tel que défini dans cet accord en 2006 était le suivant : « Afin de répondre au mieux aux besoins de leurs clients, les entreprises de distribution spécialisée en jeux et en jouets ont besoin de renforcer les compétences de leurs vendeurs dans les domaines suivants : la connaissance de la clientèle, le rôle du jouet dans l'apprentissage et le développement des enfants, le merchandising, l'animation et la démonstration des produits, les comportements de vente... »

Depuis 2006, le marché du jeu et du jouet s'est profondément modifié. Auparavant les ventes sur internet n'existaient pas et le secteur se partageait entre le commerce spécialisé et la grande distribution.

Aujourd'hui les entreprises spécialisées du secteur ont besoin de se différencier des entreprises du e-commerce en plus de la grande distribution. Pour ce faire, elles doivent renforcer les compétences de leurs vendeurs en magasin car c'est un des éléments qui sera déterminant pour assurer leur pérennité et leur développement.

Face au phénomène de concentration des enseignes dans la distribution spécialisée et afin de renforcer l'employabilité des salariés du secteur, il est aussi apparu nécessaire d'élargir le champ de la formation aux secteurs des jeux vidéo et des articles de puériculture et de revoir le contenu du référentiel du CQP.

Le secteur d'activité des magasins spécialisés dans le domaine des jeux et jouets, des jeux vidéo et des articles de puériculture a plusieurs particularités :

- une très forte saisonnalité surtout dans les jouets et les jeux vidéo ;
- la présence généralement, dans la vente de jeux, de jouets, et de jeux vidéo, de deux « clients » qu'il faut satisfaire : le parent (l'acheteur) et l'enfant (l'utilisateur) ;
- un rôle de conseil très marqué lié à l'importance du choix des jeux et des jouets dans le développement de l'enfant ;
- des règles de sécurité déterminante dans le choix des articles de puériculture ;
- une gamme de produit très diversifiée ;
- des phénomènes de mode et de tendance à prendre en compte.

Les objectifs du nouveau CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » sont les suivants :

- actualiser le référentiel d'activités et de compétences professionnelles au regard des évolutions du marché et répondre aux besoins en compétences nouvelles ;
- élargir la formation aux secteurs des jeux vidéo et des articles de puériculture ;
- prendre en compte l'environnement numérique ;
- structurer la certification en blocs de compétences professionnelles afin de mettre en conformité le CQP par rapport aux orientations de la loi sur la formation professionnelle pour permettre une individualisation des parcours et afin de faciliter l'accès à la certification ;
- réinscrire le CQP au RNCP.

Vu les décisions prises par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP) les partenaires sociaux signataires décident de signer le présent accord qui annule et remplace l'accord du 6 octobre 2006.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord entérine la création du CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture ».

Article 2

Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche

Le « certificat de qualification professionnelle (CQP) Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » est une certification attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche du commerce de détail non alimentaire (CDNA, IDCC n° 1517).

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau III de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire.

Article 3

Qualification et objectifs visés par le CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture »

Rattaché au responsable d'un rayon, d'un point de vente ou d'un magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture, le vendeur a un rôle clé dans la relation client. Formé(e) aux techniques de ventes et à la compréhension des phases de développement de l'enfant, il possède également une bonne connaissance des tendances du marché des jeux et jouets, des jeux vidéo et des produits de puériculture afin de répondre aux attentes du client. Impliqué dans l'organisation du point de vente, il applique les techniques de merchandising relatives à l'univers des jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture. Il participe pleinement à la bonne tenue et à la valorisation du rayon, du point de vente, ou du magasin.

Afin de favoriser l'individualisation des parcours de formation, de faciliter l'accès à la formation et de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, la certification est structurée en 5 blocs de compétences professionnelles inhérents aux activités réalisées par le vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture :

Le 1^{er} bloc de compétences concerne la gestion de la relation client dans un environnement omni-canal en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Ce bloc regroupe les 8 compétences professionnelles suivantes :

- accueillir le client dans un magasin spécialisé de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture ;
- découvrir le client, ses attentes ;
- appréhender le parcours client en recherche de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture dans un environnement omni-canal ;
- rechercher des informations, renseigner le client sur les gammes de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture ;
- gérer les réclamations clients, les retours de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture ;
- gérer une situation client difficile ;
- participer à la politique de fidélisation client ;
- prendre congé du client.

Le 2^e bloc de compétences concerne la vente de jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 11 compétences professionnelles :

- identifier les besoins du client en matière d'achats de jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- appréhender les phases de développement de l'enfant et analyser les goûts et les envies de l'enfant ;
- conseiller et assister le client dans son (ses) choix dans un environnement phygital en l'orientant vers les jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture les plus adaptés à l'âge de l'enfant ;
- intégrer les notions de sécurité dans le conseil au client sur les articles de puériculture ;
- proposer des produits complémentaires ou additionnels, les services du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- argumenter l'offre produit proposée en expliquant le fonctionnement des jouets, les principes des jeux et jeux vidéo, les caractéristiques des articles de puériculture ;
- s'assurer de la disponibilité des produits en cas de rupture dans le magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- réaliser et conclure la vente des jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;

- réaliser un service après-vente ;
- procéder à l'encaissement de la vente.

Le 3^e bloc de compétences concerne la gestion de l'approvisionnement des jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 7 compétences :

- participer à l'évaluation des besoins en anticipant les modes et tendances des jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture, l'évaluation des flux... ;
- participer à la réalisation des commandes des jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture ;
- réceptionner les livraisons et assurer la prise en charge des produits ;
- dispatcher et déplacer les produits au sein du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- effectuer les stockages des jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture en réserve ;
- assurer l'approvisionnement du rayon ;
- participer à la réalisation des inventaires.

Le 4^e bloc concerne le merchandising et de la dynamique commerciale du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il comprend 6 compétences :

- participer à l'implantation des jeux et des jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- assurer la théâtralisation de l'offre de jeux et de jouets, articles de puériculture ;
- mettre en œuvre des opérations commerciales, des actions promotionnelles les mieux adaptées aux désirs des enfants ;
- participer aux animations commerciales du magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- faire des démonstrations de jeux et de jouets, jeux vidéo, d'utilisation d'articles de puériculture ;
- travailler en équipe.

Le 5^e bloc de compétence concerne le développement et la gestion commerciale du magasin spécialisé en jeux et jouets, jeux vidéo ou articles de puériculture.

Il regroupe 8 compétences :

- suivre les modes et tendances dans le domaine du jeu, du jouet et des jeux vidéo ;
- appréhender l'évolution du marché du jeu et du jouet, du jeu vidéo et des articles de puériculture ;
- assurer une veille concurrentielle sur les marchés du jeu, des jouets, des jeux vidéo, des articles de puériculture ;
- appréhender les objectifs commerciaux des magasins spécialisés jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture ;
- appréhender et renseigner les tableaux de bord ;
- appréhender les principaux indicateurs de performance ;
- autoévaluer ses pratiques pour améliorer sa performance commerciale.

Article 4

Publics concernés

Le certificat de qualification professionnel vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture s'adresse à des salariés en poste, à des demandeurs d'emploi, à des stagiaires en contrat de professionnalisation.

Le nouvel entrant dans le métier, sans expérience professionnelle ou en reconversion professionnelle suit l'intégralité de la formation en formation continue ou en alternance.

Le salarié en poste dans une entreprise du secteur d'activité jeux, jouets, jeux vidéo, articles de puériculture bénéficie, après positionnement, d'un parcours de formation individualisé. Il est dispensé de suivre les formations relatives aux blocs de compétences acquis ; sa formation est concentrée sur les blocs de compétences à acquérir. Il est cependant évalué sur l'ensemble des blocs de compétences.

Le salarié en poste ou demandeur d'emploi justifiant d'au minimum 1 an d'expérience en lien avec la certification visée peut demander à valider le CQP par la procédure de VAE (validation des acquis de l'expérience).

Article 5

Organismes de formation

La CPNEFP du commerce de détail non alimentaire est compétente sur le choix des organismes de formation. Les organismes de formation, publics ou privés, assurant la formation de « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture » doivent être habilités par la CPNEFP sur le parcours pédagogique qu'ils dispensent à cet effet.

L'habilitation de l'organisme de formation délivrée par la CPNEFP est valable 3 ans.

Les organismes de formation doivent respecter le cahier des charges défini par la CPNEFP. Ils doivent construire un parcours pédagogique multimodal, individualiser les parcours de formation en fonction des acquis des candidats et définir un planning de formation en tenant compte des contraintes des entreprises en raison de leur activité.

Chaque année, chaque organisme de formation habilité transmet à la CPNEFP un bilan annuel des formations réalisées.

Article 6

Obtention de la certification

Pour obtenir la certification, le candidat doit valider chacun des blocs de compétences.

Un jury d'évaluation est constitué par l'organisme de formation ayant assuré la formation du candidat. Il est composé d'au moins 2 membres dont un formateur et un professionnel.

La CPNEFP est informée au moins 2 mois à l'avance de l'organisation du jury d'évaluation et peut décider d'y envoyer un ou plusieurs représentants (un maximum par jury) pour contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Au regard des grilles d'évaluation et des avis émis par le jury d'évaluation, le jury paritaire se prononce sur la délivrance ou non du CQP. Dans ce dernier cas, il se prononce, le cas échéant, sur les blocs de compétences acquis par le candidat. Les blocs de compétences acquis le sont définitivement. Une attestation est alors remise au candidat.

Article 7

Jury paritaire d'attribution du CQP

Les règles de constitution du jury paritaire du CQP sont identiques entre les différentes voies d'accès au CQP : par la voie de l'évaluation (après un parcours de formation continue, en contrat de professionnalisation) ou par l'expérience (VAE).

Les décisions d'attribution du CQP ou la validation partielle de certains blocs de compétence sont décidées en CPNEFP sur la base des grilles d'évaluation et des avis émis par le jury d'évaluation et éventuellement des avis émis par la commission de suivi.

Article 8

Obtention du CQP dans le cadre de validation des acquis de l'expérience

Dans le cas particulier de la validation des acquis de l'expérience, le candidat constitue un dossier déclaratif dans lequel il déclare son expérience professionnelle et personnelle en lien avec les 5 blocs de compétence du CQP. Le candidat est évalué par un jury évaluateur composé d'au moins 2 membres dont un formateur d'un des organismes de formation référencés n'ayant pas suivi le candidat dans le cadre de sa VAE et un professionnel sans liens professionnels avec le candidat.

Le jury propose à la CPNEFP d'accepter ou de refuser la validation ou peut proposer une validation partielle de certains blocs de compétence. Dans ce cas le jury formalise des préconisations afin de permettre au candidat d'acquérir les compétences manquantes.

Le jury transmet une information détaillée sur chacun des candidats, en précisant les raisons pour lesquelles il propose ou non de valider le CQP ou les blocs de compétence afin de permettre à la CPNEFP de prendre la décision définitive de validation, de refus ou de validation partielle.

Article 9

Moyens de contrôle des jurys d'évaluation par la CPNEFP

La CPNEFP est informée au moins 2 mois à l'avance de l'organisation du jury d'évaluation qu'il s'agisse d'une formation continue, en alternance, dans le cadre d'un parcours individualisé ou dans le cadre de la VAE.

La CPNEFP peut décider d'y envoyer un ou plusieurs représentants (maximum un par jury) pour contrôler le bon déroulé de l'évaluation.

Le temps nécessaire au représentant pour se rendre sur le lieu du jury et pour suivre l'intégralité du processus d'évaluation est rémunéré par l'employeur qui peut se faire rembourser par le CDNA sur les fonds du paritarisme.

De même les frais de déplacement du représentant de son domicile au lieu d'évaluation sont pris en charge sur justificatifs par le CDNA.

Article 10

Création d'une commission de suivi

La CPNEFP crée une commission paritaire de suivi qui sera plus particulièrement chargée de contrôler le respect par les organismes de formation du cahier des charges, du bon déroulé des formations, du suivi des stagiaires et de l'organisation des jurys d'évaluation.

La commission de suivi transmettra ses avis et ses préconisations à la CPNEFP.

Elle sera composée de 4 membres, désignés pour 3 ans : 2 représentants des salariés et 2 représentants des employeurs.

Elle se réunira au moins 2 fois par an.

Article 11

Renouvellement, modification ou suppression du CQP

Le CQP « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo et articles de puériculture » est créé par la CPNEFP du commerce de détail non alimentaire pour une durée indéterminée. Le CQP est révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et des besoins en compétences engendrés ;
- supprimé par la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Article 12

Financement et prises en charge

En fonction de l'évolution du cadre législatif et réglementaire, la CPNEFP détermine un montant de prise en charge incitatif afin de favoriser la formation des salariés du secteur et la reconnaissance de leur qualification professionnelle par l'attribution de ce CQP.

Ce montant tient compte du coût de l'organisme de formation ainsi que dans la mesure du possible des éventuels frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ce CQP peut être revu et ajusté en fonction des besoins et de l'évolution du secteur économique.

Article 14

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 15

Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention nationale des commerces de détail non alimentaires.

Article 16

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord est déposé à la direction générale du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire est aussi déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 17

Révision

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

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 18

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, toute formation commencée devant aller à son terme.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

Article 19

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 14 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art],
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

ACCORD DU 28 MARS 2019

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950835M
IDCC : 1517

Entre :

CDNA,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord partagent la conviction que les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC n° 1517 – doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice de tous les salariés, quel que soit leur statut.

En effet, il est apparu essentiel aux partenaires sociaux de :

- instituer des garanties collectives mettant notamment en œuvre des actions de prévention et de solidarité ;
- rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de prévoyance complémentaire qui répondent aux besoins de l'ensemble des salariés de la branche.

Le régime ainsi défini par les signataires oblige en outre l'ensemble des entreprises de la branche à consacrer une part de son financement à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, IDCC n° 1517.

Les entreprises relevant du secteur doivent se conformer au régime de branche défini dans le présent accord.

La mise en place de la couverture prévoyance complémentaire est obligatoire pour l'ensemble de leurs personnels dans les conditions prévues à l'article 2.

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en le formalisant dans un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 code de la sécurité sociale.

Article 2

Bénéficiaires

Le bénéfice du régime de prévoyance complémentaire est ouvert à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, de manière identique sans distinction de catégories, de niveau hiérarchique, ou de sexe.

Article 3

Organisme assureur

Il est entendu que toute entreprise, quelle que soit son implantation géographique ou sa taille, aura le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme assureur assurant les garanties définies dans le présent accord.

Article 4

Financement du régime de prévoyance complémentaire

Le taux de cotisation est exprimé en pourcentage de la rémunération brute de chaque salarié dans la limite de 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS). Par salaire brut, on entend tout élément de rémunération soumis à cotisations de sécurité sociale.

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévue par le présent accord est réparti à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur.

Cependant, le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (au 1^{er} janvier 2019, le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017) est soumis aux dispositions de l'article 7 de cette même convention (au 1^{er} janvier 2019, sont soumis à l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017) qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche 1, à la charge de l'employeur. Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

Article 5

Garanties

Les garanties sont définies en annexe au présent accord.

Les conditions de mise en œuvre de ces garanties seront explicitées dans le contrat d'assurance signé par les entreprises et la notice d'information remise aux salariés.

5.1. Définition des garanties décès

I. – Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et sauf exclusions, l'organisme assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe I au présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

À toute époque, le salarié a la faculté de faire ou de modifier une désignation par le formulaire ou tout autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa suivant s'appliquent.

Dans le cas où le salarié n'a pas fait de désignation, le capital décès est versé :

- au conjoint du salarié, tel que reconnu par le droit français, non séparé judiciairement, ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié, vivants ou représentés, légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales aux grands-parents du salarié ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à proportion de leurs parts héréditaires.

II. – Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive d'un salarié avant la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale, l'organisme assureur garantit le versement du capital décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie « capital décès » du salarié.

III. – Capital double effet

Lorsque le conjoint survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de 2 années suivant le décès du salarié, l'organisme assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 5.1, I, du présent accord.

IV. – Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur verse une allocation dont le montant est défini dans le tableau des prestations visé en annexe I. Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

V. – Rente d'éducation

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente aux enfants à charge du salarié en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié, tel que définis au paragraphe VII ci-après, au moment du sinistre, dont le montant est calculé en appliquant le pourcentage défini dans les tableaux figurant en annexe I du présent accord.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du parent salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

VI. – Rente handicap

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le service d'une rente handicap au bénéfice de chaque enfant handicapé, dont le montant est fixé à l'annexe I du présent accord.

Est reconnu comme handicapé l'enfant atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle, sans adaptation du poste de travail, soit s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite « valide », ou tel que défini par l'article 199 *septies* 2^o du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

VII. – Définition de la notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfants réputés à charge du salarié pour l'ensemble des garanties prévues dans le présent accord, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d’être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d’assurance chômage comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d’être employés dans un ESAT (établissement et service d’aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

5.2. Incapacité de travail

Le régime de prévoyance complémentaire prévoit le paiement d’indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d’arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d’accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu’il bénéficie des prestations en espèces prévues à l’article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l’article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le régime de prévoyance garantit le versement d’indemnités journalières dont le montant est défini à l’annexe I du présent accord, sur la base du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l’issue d’une période de franchise en nombre de jours d’arrêt de travail continu, définie à l’annexe I du présent accord.

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

Lorsque le régime de base suspend ses prestations, les prestations complémentaires sont elles aussi suspendues.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095^e jour d’arrêt de travail ;
- à la date d’attribution d’une pension d’invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d’une rente accident du travail.

5.3. Invalidité permanente

Lorsque le salarié perçoit une pension de la sécurité sociale au titre d’un classement en invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, ainsi qu’en cas d’incapacité permanente partielle supérieure à 66 %, l’organisme assureur verse une prestation tel que prévue au tableau de garantie visé à l’annexe I du présent accord.

La prestation de l’organisme assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d’arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d’invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d’incapacité devient inférieur à 66 % en cas d’accident du travail ou maladie professionnelle ;
- en tout état de cause, à la date de la liquidation de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

En cas de modification de la catégorie reconnue par la sécurité sociale, l’allocation versée par l’organisme assureur est modifiée à partir de la même date.

5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence ou traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal à l'ensemble des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès, l'invalidité ou l'arrêt de travail, limité aux tranches 1 (T1) et 2 (T2) telles que définies ci-dessous, soumises à cotisations sociales :

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;

T2 : fraction de salaire, supérieure à la T1, limitée à 4 PSS.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou invalidité absolue et définitive fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de base à retenir est celui précédant la date d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le traitement pris en compte pour le calcul des prestations ne peut excéder celui choisi par l'entreprise comme base des cotisations.

5.5. Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date.

En cas de changement d'organisme, la revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme choisi par l'entreprise, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6

Portabilité de la prévoyance complémentaire

Les anciens salariés des entreprises, dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage et n'est pas consécutive à une faute lourde, bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance complémentaire dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

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

Le dispositif de portabilité cesse dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné d'informer sans délai l'assureur de la cessation du bénéfice de l'assurance chômage ;
- en cas de décès.

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le régime.

Article 7

Maintien des garanties en cas de défaillance de l'entreprise

À la souscription de son contrat d'assurance, l'entreprise s'assure qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'organisme assureur maintient les droits à portabilité des anciens salariés.

Article 8

Actions de prévention et de solidarité

Chaque entreprise devra s'assurer que son organisme assureur prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention et de solidarité et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au titre du présent accord et ses avenants à venir.

Article 9

Information des entreprises et du personnel

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la prévoyance complémentaire ainsi que tout nouvel embauché des caractéristiques du régime. À cette fin, il leur remettra la notice d'information adressée par l'organisme assureur à l'entreprise résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

Article 10

Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire

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/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

Article 11

Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation assure le suivi du présent accord.

Elle se réunit au moins deux fois la première année de mise en place et au moins une fois les années suivantes pour examiner et suivre le régime, ainsi que le faire évoluer le cas échéant.

Les partenaires sociaux se réuniront ultérieurement pour modifier les termes de l'article 2 du chapitre XIV de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires relatif aux modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie.

Article 12

Modalités de révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13

Dispositions particulières pour les TPE

Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires – IDCC n° 1517 – composé essentiellement de très petites entreprises, puisque 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés, et considérant par ailleurs le faible taux de couverture de ces entreprises en matière de prévoyance, les signataires du présent accord ont souhaité les accompagner en facilitant la mise en place d'un régime de couverture prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) par le biais d'un accord de branche.

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 14

Durée et entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, pour une durée indéterminée.

Article 15

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
GARANTIES PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Garanties Décès	Garantie en fonction du Salaire de référence
Capital versé en cas de décès / IAD	
Tout assuré	140%
Majoration par personne à charge	60%
Double effet	
Décès simultané ou postérieur du conjoint	100% du capital ci-dessus
Frais d'obsèques	
Décès du salarié	Frais Réels limités à 100%PMSS
Rente éducation (avec une rente minimale annuelle de 1 000 €)	
Jusqu'à 12 ans	5%
12 à 18 ans	7,50%
18 à 26 (si poursuite d'études)	10%
Doublement pour orphelin de père et mère	
Viagère si enfant invalide	
Rente handicap	
viagère	500 Euros par mois

,PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Garanties Arrêt de Travail	Garantie en fonction du Salaire de référence
Incapacité de travail	
Franchise	
Ancienneté >1 an	relais maintien de salaire
Ancienneté <1 an	90 jours continus
Prestations (y compris régimes obligatoires)	
Ancienneté >1 an	70%
Ancienneté <1 an	70%
Invalidité	
Prestations (y compris régimes obligatoires)	
1ère catégorie Sécurité Sociale	42%
2nd ou 3è catégorie Sécurité Sociale ou IPP>=66%	70%

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 21 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950868M
IDCC : 1619

Entre :

FSDL ;

CDF ;

UD,

D'une part, et

FNISPAD ;

FSPSS FO ;

UNSA santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant(e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer

les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les prérequis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Précisions supplémentaires :

Le 21 mars 2019, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC n° 1619).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 1,9 % le taux horaire des emplois d'aide et assistant(e) dentaire, de secrétaire technique et de prothésiste dentaire applicable impérativement au 1^{er} janvier 2019.

Dépôt. – Extension. – Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} janvier 2019 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF) signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} janvier 2019

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures

(En Euros.)

I. – PERSONNEL D'ENTRETIEN			10,03
II. – PERSONNEL ADMINISTRATIF			
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,03
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾			11,39
III. – PERSONNEL TECHNIQUE			
3.1 Aide dentaire			10,38
3.2. Assistante dentaire			11,52
3.2.1. Mention complémentaire ⁽²⁾			
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire			
3.3.1. Niveau 1			10,70
3.3.2. Niveau 2 *		*	13,51
3.3.3. Niveau 3 **		**	16,71
3.3.4. Niveau 4			18,19
IV. – PERSONNEL EN FORMATION			
Contrat de professionnalisation			
4.1. Secrétaire ST	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03
4.2. Aide dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03
4.3. Assistante dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans	100 % Smic	10,03
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans*	85 % de 13,51*	11,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire	Moins de 26 ans	90 % Smic	9,03
	Plus de 26 ans **	85 % de 16,71**	14,20
⁽¹⁾ (ST) : Voir article 4.2. nouveau, annexe I de la convention collective nationale.			
⁽²⁾ Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).			
Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 175 €.			

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

**IDCC : 1536. – DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

ACCORD N° 2018-9 DU 14 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1950837M

IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

Article 1^{er}

Préambule

Article 1.1

Évolution législative en matière de prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux de la branche des distributeurs conseils hors domicile ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels par le biais de l'accord n° 2016-2 relatif à la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail institué dans le cadre de la loi portant réforme des retraites qui a instauré la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche dans la gestion et l'intégration d'une culture « prévention des risques professionnels et santé-sécurité au travail », cet accord s'appuyait sur une étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives.

Toutefois, l'équilibre ayant permis la conclusion de l'accord n° 2016-2 susvisé a été impacté par les nouvelles dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 dans son article 1^{er} est venue modifier le dispositif législatif mis en place. Ainsi, le titre VI, livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail concernant la santé et la sécurité au travail est intitulé « dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ».

Les décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Compte tenu de cette évolution légale, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devient le compte professionnel de prévention (C2P).

En outre, il a été constaté la suppression de la déclaration des facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées listées à l'article L. 4161-1, 1°, du code du travail et ce à compter du 4^e trimestre 2017 :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques.

À la date de la signature du présent accord, ces facteurs ne permettent plus l'acquisition de points pour les salariés concernés mais pourront être utilisés conformément aux dispositions légales et notamment pour un départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10 %, après visite médicale de fin de carrière.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins 50 salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés alternativement lorsque ces derniers :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière ;
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte d'évolutions législatives que les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, ont émis le souhait de réitérer leur volonté de placer au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des risques professionnels dans la branche ;
- la mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;

- l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Article 1.2

Diagnostic de branche relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail

Le dernier rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la profession occupe un poste dans la filière logistique (livreur, préparateur de commandes...), filière la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels et aux accidents de travail.

Par ailleurs, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés, hôtels, restaurants, associations, cantines scolaires...) engendrent, pour les salariés de cette filière, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

De plus, les livraisons de ces produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave avec peu voire pas de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

La mise en place du C3P a été à l'origine d'une accélération de la prise de conscience de la nécessité de réduire et prévenir les risques professionnels, notamment grâce à la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement de la branche, via la large diffusion des outils de branche (par le site de la FNB, celui de l'observatoire des métiers de la branche, lors de réunions de commissions ou en région...) et la formation.

Ainsi, entre 2015 et 2017, notamment grâce à la part du budget conventionnel de formation professionnelle de la branche dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail :

- 179 stagiaires (encadrement, RH, IRP...) ont été formés sur le référentiel C3P/prévention des risques professionnels de la branche (diffusion des outils, mise en pratique de leur utilisation, diffusion de l'information auprès des salariés et IRP) ;
- 441 stagiaires en gestes et postures/PRAP ;
- 249 stagiaires en gestion du risque alcool/drogues ;
- des démarches d'échauffement musculaires avant la prise de poste avec des résultats satisfaisants en termes de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, ont été initiées par les entreprises de la branche (représentant 196 heures d'échauffement au total).

Par ailleurs, l'ensemble de ces démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrivent dans le thème « impliquer, valoriser et responsabiliser ses collaborateurs » de la « charte développement durable » et du label RSE associé, initiés par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB). En 2017 : 17 entreprises ont été labellisées, soit plus de 55 sites de distribution et 1 700 salariés formés et sensibilisés.

Les entreprises de la branche ont également mis en place une procédure d'accueil des nouveaux embauchés, dispositif mis en exergue notamment dans le précédent accord sur ce thème. Selon le rapport de branche Ed. 2017 :

- 75 % des entreprises interrogées, qui ont recruté au cours de l'année 2015, ont mis en place un parcours d'accueil pour les nouveaux embauchés ;
- la moitié de ces entreprises ont permis aux nouveaux arrivants de bénéficier d'un entretien de suivi après leur embauche (dans les 6 mois) ;
- 86 % de ces mêmes entreprises ont nommé un référent pour accueillir et accompagner les nouvelles recrues.

La fédération nationale des boissons (FNB) a également poursuivi ses partenariats noués avec la CNAMTS, l'INRS, et des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur

le thème de la prévention des risques professionnels (aides financières, protocole de sécurité, brochures de prévention des risques professionnels à destination de la profession...).

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés – hôtels – restaurants. Les dernières rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont ainsi permis de :

- diffuser, via la communication opérée par la FNB et les services apportés par les entreprises de la branche auprès de leurs clients CHR, les axes de prévention édictées par la CNAMTS, notamment sur la sécurisation de la descente en réserve, concernant non seulement le personnel de l'établissement mais aussi les salariés de la branche des DCHD livrant en zone de stockage ;
- poursuivre les démarches sur les fûts de 50 litres, initiées en 2013 pour réduire le port manuel de charges lourdes et d'annoncer aux salariés de la branche que certains brasseurs s'engageaient à une disparition de ces formats de fûts dès 2019 ;
- d'entamer des réflexions sur la prévention du risque de décès dû à la présence de CO₂ en cave, notamment via l'utilisation du détecteur CO₂.

Cependant la sinistralité restant élevée dans la profession ainsi que le nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, réitérent, sur la base du diagnostic de branche établi ainsi que sur le bilan des mesures d'ores et déjà institué, que les efforts de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel doivent être poursuivis dans la branche et accentués dans les prochaines années.

Article 2

Champ d'application et positionnement

Article 2.1

Positionnement de l'accord de la branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, estiment que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels relève du ressort de la branche.

Cet accord s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche, ces dernières ne pouvant déroger dans un sens moins favorable aux stipulations de l'accord.

Article 2.2

Entreprises concernées

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

Même si le présent accord n'a pas pour effet d'étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l'obligation de conclure l'accord collectif ou d'établir le plan d'action sur ces thèmes, ces entreprises sont invitées, par les signataires du présent accord, au travers d'une démarche volontaire, à s'approprier et à décliner les actions proposées dans l'accord de branche, au moyen d'une concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pouvant passer notamment par la négociation d'entreprise/la rédaction d'un plan d'action.

En application de l'article L. 4162-1 du code du travail, les dispositions de l'accord de branche permettent de couvrir les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Ainsi, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'art. L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation, même en cas d'existence d'un accord de branche étendu, de conclure un accord collectif ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues par le code du travail, d'établir un plan d'action à leur niveau, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche.

Article 3

Diagnostic et identification des situations de risques professionnels dans la branche

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, l'accord rappelle la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Article 3.1

Facteurs de risques professionnels dans la branche

Les facteurs de risques professionnels sont définis à l'article L. 4835M

161-1 du code du travail comme suit :

« 1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. »

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche (cf. annexe).

Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (cf. annexe), étant précisé, qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, aucun de ces facteurs n'entrent dans ceux visés par les articles L. 4163-1 et suivants du code du travail.

Article 3.2

Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psychosociaux...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les risques professionnels auxquels chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par décret en application de l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'employeur se servira des éléments de la branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition est en cohérence avec la démarche globale d'évaluation des risques professionnels en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées.

Malgré toutes les mesures de prévention mises en place, un accident du travail peut survenir. Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à, notamment, utiliser la méthode de l'arbre des causes afin de rechercher les éventuels facteurs ayant contribué à l'accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention pour en éviter le renouvellement.

Article 3.3

Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace s'il bénéficie de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. La prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

Article 3.3.1

Employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette préoccupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en œuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens

adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes...).

Article 3.3.2

Salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Article 3.3.3

Autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT – CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Les entreprises sont également invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour :

- améliorer les conditions d'exercice des emplois en vue de diminuer les risques professionnels ;
- et élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

Article 3.4

Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels dans la branche des distributeurs conseils hors domicile

En application de l'article L. 4163-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R PRIMAVITA et le cabinet DIDACTHEM, un mode d'emploi de prévention des risques professionnels applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article 3.1, via un tableau et des données présentées en annexe.

Les partenaires sociaux constatent qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, il n'a pas été identifié dans la branche de facteurs de risques professionnels imposant de déclaration en application de l'article L. 4163-1 du code du travail. Pour autant, les partenaires sociaux rappellent leur souhait de mise en place d'une politique forte en matière de prévention des risques professionnels.

Le mode d'emploi de prévention des risques professionnels, en annexe au présent accord, a pour objectifs :

- d’identifier les situations d’exposition aux facteurs de risques professionnels, étant précisé qu’il a été choisi paritairement de réaliser l’étude par tâche pour intégrer la diversité des organisations ;
- de hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d’initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l’ensemble des tâches présentes dans l’activité des distributeurs conseils hors domicile.

Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés notamment de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de branche 2012, confirmé par le rapport de branche 2017, plus de 50 % des effectifs de la branche, sont exposés aux deux facteurs de risques professionnels – port de charges lourdes et vibrations – qui n’entrent pas dans le C2P au regard de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L’employeur qui applique cet accord et ce mode d’emploi de prévention des risques professionnels en annexe ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l’article L. 4163-16 du code du travail.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d’emploi de prévention des risques professionnels pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l’accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l’évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d’emploi conventionnel ne soit pas appliqué.

Article 4

Mise en œuvre d’une politique de prévention

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l’ensemble de dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l’apparition, l’aggravation, ou les conséquences à long terme d’une situation de danger lié au travail effectué ou à son environnement.

Afin d’insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants en application des articles D. 4162-2 et suivants du code du travail :

Article 4.1

Mesures tendant à l’adaptation et l’aménagement des postes de travail

Article 4.1.1

Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche s’engagent à diffuser les outils d’analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Par ailleurs, les présentes dispositions et les outils seront mis en ligne, à l’initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l’observatoire des métiers de la branche, afin d’en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

En complément, la FNB met à disposition des entreprises adhérentes d’autres informations sur la prévention des risques professionnels, l’amélioration des conditions de travail et les formations spécifiques (bonnes pratiques, guides...).

Objectif : diffusion des outils de branche auprès de 70 % des entreprises de la branche d’ici la fin de l’application de l’accord.

Indicateurs :

- nombre de communications portant sur le sujet ;
- nombre d'entreprises déclarant avoir eu connaissance de cet accord.

Article 4.1.2

Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la *supply chain* est consultable en ligne.

Dans la partie « descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave...).

Article 4.2

Mesures tendant à la réduction de la poly exposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et l'utilisation d'engins de dernière génération.

Objectif : réduction du facteur de risque vibrations mécaniques.

Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre d'entrepôts et de surfaces extérieures ayant bénéficié d'une réfection de sol, achat de matériel...).

Article 4.3

Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Article 4.3.1

Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;

- une présentation des risques correspondants à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Des modèles seront proposés et diffusés aux entreprises de la branche par le biais du site de l'observatoire des métiers.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de risques professionnels en particulier les salariés poly exposés, pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Objectif : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou plusieurs situations de risques professionnels devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Indicateurs : nombre de salariés concernés par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels sur l'ensemble des embauchés ou nouveaux affectés sur de nouvelles tâches et proportion de ces personnes ayant bénéficié de cette procédure d'accueil.

Article 4.3.2

Échauffements avant le début du service et autres actions de prévention

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les partenaires sociaux préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste.

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

Objectif : au moins 20 entreprises sur la durée de l'accord organisent une action d'échauffement des collaborateurs avant la prise de services, avec un objectif de réduction des TMS et AT/MP.

Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre de salariés ayant bénéficié d'un temps d'échauffement, impact sur taux sinistralité, gravité...).

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises sensibilisent leurs salariés sur les bienfaits d'actions de prévention, pouvant être mises en œuvre au sein de leur structure (conseils de kinésithérapeute, ostéopathe...), valorisées/prises en charge par les complémentaires santé... ou toutes autres démarches ayant pour but d'améliorer le bien-être au travail.

Article 4.3.3

Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des instances représentatives du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé – sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

À ce titre, les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

En outre et en application des dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, sera réalisée une information des salariés sur les mesures existantes de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement notamment d'une formation professionnelle ou du passage à temps partiel... en fonction du nombre de points cumulés.

Article 4.4

Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels, la réduction de ces risques suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « Gestes et postures », « Prévention des risques liés à l'activité physique – PRAP » et « Prévention aux addictions » qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Objectif : développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue sur la durée de l'accord :

- 150 nouveaux stagiaires en prévention aux addictions ;
- 250 nouveaux stagiaires en gestes et postures – PRAP.

Indicateur : nombre de salariés de la branche formés sur ces thèmes (y compris formation à distance).

Article 4.4.1

Développement de la formation de l'encadrement et des référents santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme référent sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent « sécurité » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au code du travail.

Objectif : au moins 20 entreprises sur la durée de l'accord s'engagent sur la formation de l'encadrement de proximité.

Indicateurs :

- nombre de salariés formés ;
- nombre de référents mis en place.

Article 4.4.2

Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les partenaires sociaux soulignent l'importance qu'ils attachent à la transmission des savoirs et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, ils invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auquel la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des facteurs déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera les représentants du personnel, s'il en existe, sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Objectif : au moins 20 salariés, sur la durée de l'accord, formés sur la transmission des savoirs et savoir-faire.

Indicateurs : nombre de salariés formés sur ce thème (y compris formation à distance).

Article 5

Pilotage et suivi

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage et le suivi de cet accord.

Des indicateurs relatifs aux risques professionnels seront intégrés au rapport de branche et/ou feront *a minima* l'objet d'une enquête dédiée.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

Pour nourrir leurs réflexions, dans le cadre du suivi de l'application de cet accord et de la mission de recensement des accords d'entreprises de la branche de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), les signataires invitent les entreprises de la branche à transmettre à la fédération nationale des boissons, assurant le secrétariat de la branche, les accords signés sur ce thème : cppnic.dchd@fnb-info.fr.

Cette commission est habilitée à s'entourer de l'aide d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle à la majorité des membres présents) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 6

Caducité

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 8

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter de la date d'extension et au plus tôt 1^{er} janvier 2019.

Article 9

Formalités de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

MODE D'EMPLOI DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Branche des distributeurs grossistes en boissons

Diagnostic et axes de prévention



Mode d'emploi de la PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Branche des Distributeurs-grossistes en Boissons
Diagnostic et axes de prévention

*Convention collective n°1536



FNB
FEDERATION
NATIONALE
DES
BOISSONS

Ed. MAJ 2018

SOMMAIRE

Préambule	2
Les facteurs de risques professionnels.....	5
Les démarches de l'employeur.....	7
Les acteurs impliqués dans la démarche.....	8
<i>Le projet de la Profession.....</i>	<i>9</i>
La Profession.....	9
Chiffres clés de la branche	10
Une démarche de progrès santé-sécurité	11
<i>Diagnostic et outils de branche.....</i>	<i>12</i>
Méthodologie	12
1. Réalisation d'un diagnostic.....	12
2. Diffusion des résultats du diagnostic	12
3. Mise en place d'un plan d'actions	12
Les 6 étapes clés.....	13
Déroulement de l'expertise	14
Les sites pilotes visités :.....	14
Évaluation par tâche.....	15
Détermination de l'outil de mesure de l'exposition aux facteurs de risques	15
Principaux constats de l'étude	16
Descriptif et analyse des tâches	17

Préambule

Du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) au Compte Professionnel de Prévention (C2P)

L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 dans son article 1er est venue modifier le dispositif législatif mis en place. Ainsi, le Titre VI – livre 1er de la quatrième partie du Code du travail concernant la santé et la sécurité au travail est intitulé « dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ».

Les décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Compte-tenu de cette évolution légale, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) devient le Compte Professionnel de Prévention (C2P).



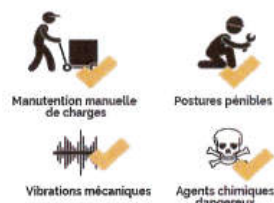
En outre, il a été constaté la suppression de la déclaration des facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées listées à l'article L. 4161-1 1° du Code du travail et ce à compter du 4ème trimestre 2017 :

- ✓ les manutentions manuelles de charges,
- ✓ les postures pénibles,
- ✓ les vibrations mécaniques.

A la date de la signature de l'accord relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail de 2018, ces facteurs ne permettent plus l'acquisition de points pour les salariés concernés. Mais ils pourront être utilisés conformément aux dispositions légales et notamment pour un départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.



Facteurs pour lesquels les modalités de compensation sont simplifiées



Départ anticipé à la retraite s'il y a reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'**incapacité permanente** excède **10%** après visite médicale de fin de carrière.


Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés alternativement lorsque ces derniers :

- ✓ soit, emploient une proportion minimale de 25% de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,

- ✓ soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Entreprises de 50 salariés et + :

Obligation de négocier* un accord ou un plan d'action portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.















* Pour à savoir : Les entreprises de la branche des ICHP entre 50 et 149 salariés sont couvertes par un accord de branche applicable dès 2019.

- soit, si 25% d'effectif de salariés déclarés exposés aux 6 facteurs de risques retenus pour le C2P
- soit, si risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à un indice de 0,25**

** Indice égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise.

Les facteurs de risques professionnels

	ACTION ou SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE
	• Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg
	• Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg
	• Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg
	• Manutention de charges	7,5 tonnes cumulées par jour
	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations pendant plus de 4 secondes : maintien des bras en l'air ou les positions accroupies ou à genoux ou les positions du tarse en torsion à 30 degrés ou les positions du tarse fléchi à 45 degrés .	
	• Vibrations transmises aux mains et aux bras	2,5 m/s²
	• Vibrations transmises à l'ensemble du corps	0,5m/s²
	<p style="text-align: center;">↑</p> <p>Facteurs exclus du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.</p>	
	<p>Vibrations mécaniques : point sur la notion de sol</p> <p>L'entreprise peut demander une mesure par la médecine du travail pour déterminer si les salariés sont exposés au-delà du seuil.</p> <p>Exemples de sol en bon état : surface de roulement entretenue, lisse, sans aspérité</p>  <p>Exemple de sol en mauvais état : aspérités, ruptures de niveaux de dalles, nids de poule, plaques d'égouts...</p> 	
	• Exposition à un Agent Chimique Dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le dépassement du seuil est déterminé par l'application d'une méthode d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les moyens de protection mis en œuvre et la durée d'exposition
	<p style="text-align: center;">↑</p> <p>Facteur exclu du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.</p>	

     	<ul style="list-style-type: none"> Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare 	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
	<ul style="list-style-type: none"> Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 81 décibels (A) durant 8 heures. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C) 	600 heures/an 120 fois/an	60 interventions ou travaux/an
	<ul style="list-style-type: none"> Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius 	900 heures/an	
	<ul style="list-style-type: none"> Une heure de travail entre minuit et 5 heures 	120 nuits/an	
	<ul style="list-style-type: none"> Travail en équipes alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures 	50 nuits/an	
	<ul style="list-style-type: none"> Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute 	900 heures/an	
<p style="text-align: center;">↑ Entrent dans le champ du C2P</p>			

Les démarches de l'employeur



L'entreprise est soumise à l'obligation générale de santé et de sécurité des salariés : évaluation des risques professionnels, retranscription dans le Document Unique et prise des mesures appropriées à l'application des principes généraux de prévention.



Le document unique est une **obligation légale !**

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est tenue de procéder à une **évaluation des risques professionnels** au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels** (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle. Il n'existe pas de formulaire standard à remplir car c'est un document propre à chaque entreprise : le DUER est une démarche **collective**, qui permet de parler du travail dans l'entreprise sous l'angle de la santé, de la sécurité et du bien-être. Il est source de progrès et de performance pour les collaborateurs comme pour l'entreprise.

Réaliser un Document unique, c'est :



Recenser les risques professionnels pour la santé et la sécurité de ses salariés,



Évaluer leur gravité et leur probabilité de survenue,



Lister les actions à mettre en œuvre dans le but de prévenir.

→ **Consigner ces informations dans le « Document Unique d'évaluation des Risques » (DUER).**

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- Elle peut recouvrir des **situations très diverses d'organisation du travail**. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les salariés ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.
- D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien **couvrir des lieux différents** (maintenance, transport, ...).

Les données recueillies dans le cadre de l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité doivent donc enrichir le document unique.

Les acteurs impliqués dans la démarche



La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous :

- Le **personnel encadrant**.
- Chaque **salaré** et les **instances représentatives du personnel** (CHSCT, Délégués du personnel, ...).
- Les **services de santé au travail**, les CARSAT – CRAM, l'ARACT.
- Tout autre **intervenant en prévention des risques professionnels**.



Le projet de la Profession

La Profession

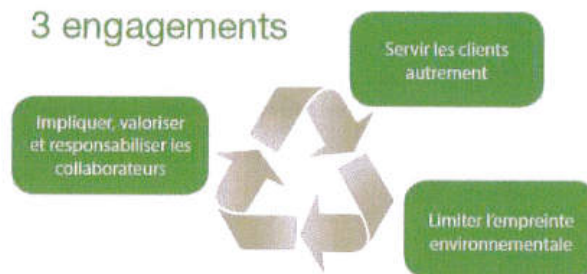
Les distributeurs-grossistes en boissons ou DCHD (Distributeurs Conseils Hors Domicile) sont des prestataires de services dont le cœur de métier est la commercialisation et la livraison de boissons auprès de tous types de clients de la consommation hors domicile.

Au fil des années, ils se sont dotés de nombreux services à haute valeur ajoutée, devenant ainsi de "véritables apporteurs de solutions", aussi bien auprès de leurs clients (les Cafés Hôtels Restaurants) que leurs fournisseurs (les brasseurs, les sourciers, les producteurs de Boissons Rafraîchissantes Sans Alcool, les viticulteurs, les torréfacteurs...).

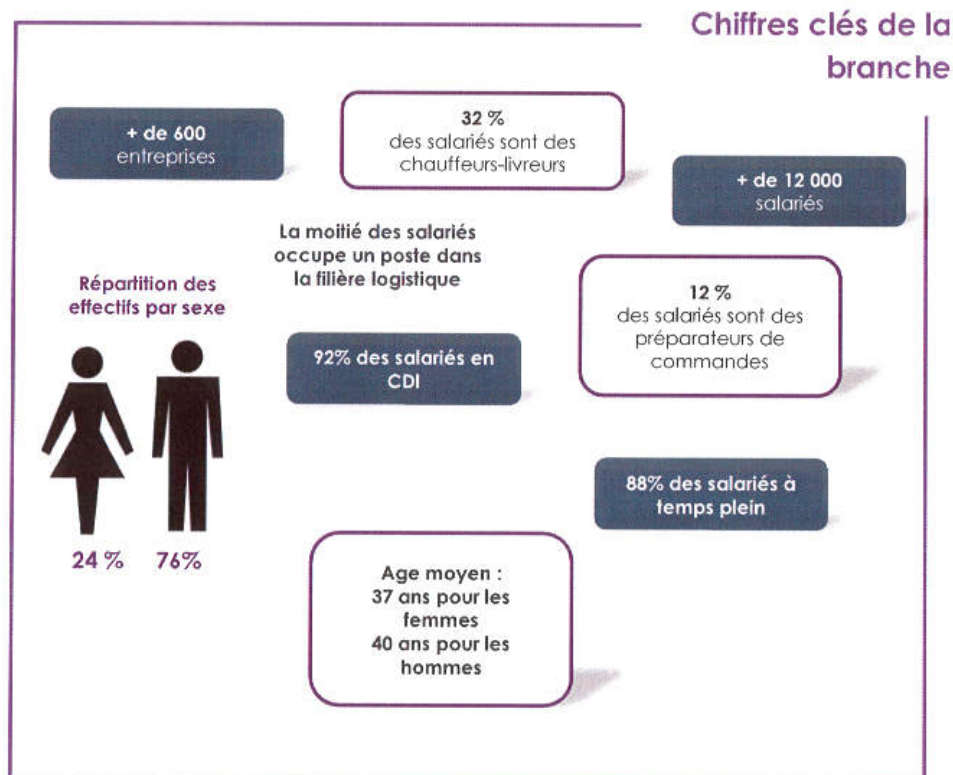


En 2013, ils ont décidé de mettre en place une « **Charte Développement Durable** ».

Cette démarche de progrès volontaire est construite autour de trois engagements majeurs pour lesquels l'ensemble de la Profession a défini des objectifs précis :



Conscients que les hommes et les femmes travaillant au sein de leurs entreprises en sont la valeur première, **les membres de la FNB ont**, à travers le volet social-santé-sécurité « impliquer, valoriser et responsabiliser les collaborateurs », **placé la formation et la prévention des risques professionnels, dont la pénibilité, au cœur de leurs priorités.**



Une démarche de progrès santé-sécurité

La Profession de Distributeur Grossiste en Boissons, dont la moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes, ...), est **particulièrement exposée aux risques professionnels**.

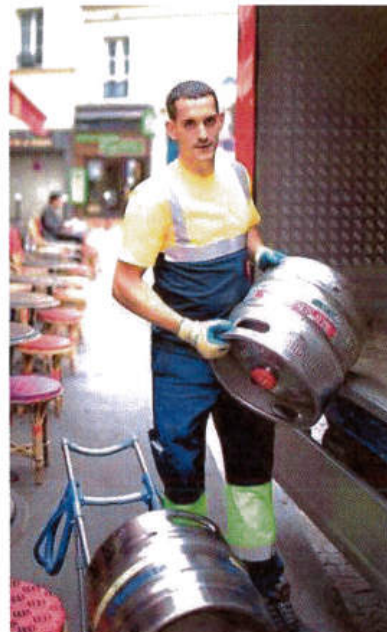
- Les livraisons chez les clients engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

- De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients, à savoir les Cafés – Hôtels – Restaurants, et ne faisant pas l'objet d'exigence réglementaire).

Les objectifs de la démarche

Afin d'aider notamment les plus petites entreprises à se positionner par rapport à la « norme » et ajuster leurs moyens de prévention selon les recommandations nationales, la démarche s'articule autour des étapes suivantes :

1. **L'identification des situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels,**
2. **La mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention des risques professionnels,** dynamique, efficace et durable,
3. **L'amélioration des conditions de travail** visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.





Diagnostic et outils de branche

Méthodologie

AG2R LA MONDIALE - PRIMAVITA a été sollicité, en 2014, pour que la branche puisse être accompagnée par un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP). Le cabinet DIDACTHEM a ainsi été sélectionné pour proposer une méthode et un outil aux entreprises de la branche.

1. Réalisation d'un diagnostic

Après visite de différentes entreprises représentatives, un audit des postes et des mesures, réalisés par le Cabinet DIDACTHEM, ont permis d'identifier au sein de la Profession :

- **Les séquences de travail réputées à risque**, sans aucun équipement de protection individuelle et/ou collective, et le degré d'intensité et le facteur temps – durée et fréquence, en fonction des spécificités de la Profession.
- **Les axes de prévention** à mettre en place pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques professionnels (bonnes pratiques et savoir-faire des entreprises de la branche, modalités organisationnelles, équipements de protection individuelle et/ou collective types et/ou équipements de manutention, ...).
- **Les compétences et les axes d'actions de formation professionnelle** à développer dans le cadre d'une véritable politique de branche santé - sécurité.



Ce diagnostic a été, dans un premier temps, restitué aux instances de la branche.

2. Diffusion des résultats du diagnostic



Ces travaux sont diffusés aux entreprises et aux salariés de la branche, via le site de l'Observatoire des métiers de la branche et le site de la FNB, **dans le cadre de l'ensemble des outils qui servent de Mode d'Emploi de la Branche** sur le dossier prévention des risques professionnels – amélioration des conditions de travail - qualité de vie au travail.

3. Mise en place d'un plan d'actions

Sur la base des préconisations issues du diagnostic seront initiés :

- **Des travaux de la branche** (à titre d'exemples : ajustement de la politique de formation, travaux sur les référentiels métiers, CQP pour renforcer l'aspect santé - sécurité, relations avec la CNAMTS et les CARSAT, ...).
- **Information et formation des dirigeants** et/ou responsables des sujets santé-sécurité.
- Mise en place d'un **programme d'actions de formation ciblées** en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés.



Les 6 étapes clés



Déroulement de l'expertise

Après une analyse préalable des données internes à la Profession, une liste de tâches réalisées dans les métiers de la distribution de boissons hors domicile a été finalisée, conjointement avec les partenaires sociaux de la branche.

→ Il s'agissait, à ce stade, de définir le meilleur maillage possible pour **simplifier** au maximum la démarche engagée, tout **en tenant compte des spécificités du secteur d'activité, et notamment la polyvalence**.

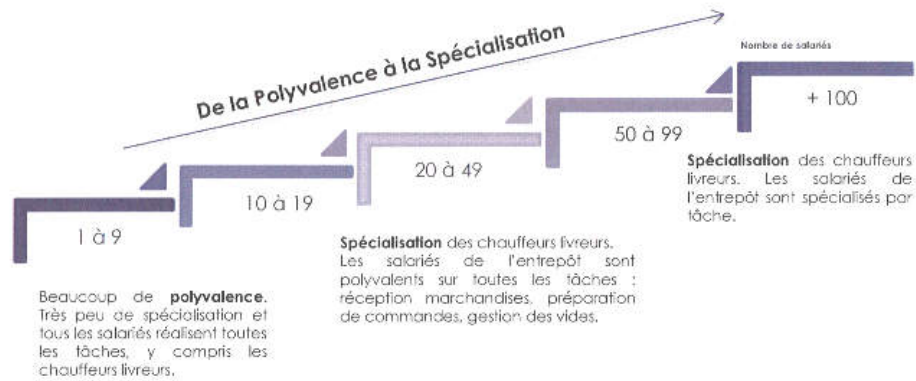
Ces tâches ont été **observées, mesurées et quantifiées dans 6 entreprises** par une équipe composée d'un expert en gestion des risques et d'un expert médical.

Les sites pilotes visités :

Réseau	Etablissements	Effectifs	Chef d'entreprise	Ville
Distriboissans	Groupe ROUQUETTE	195	Julien HAVARD	Chelles
C10	Pixta Boissons	15	Jean Paul HENRY	Saint Martin d'Arrossa
Indépendant	Etablissements LARZABAL	49	Jean François LARZABAL	Bayonne
C10	La Teste Boissons	14	Yann LE BIHAN	La Teste de Buch
France Boissons	France Boissons	90	Ghislain GUERRO	Beychac et Caillau
C10	Brasserie Lambelin	56	Lara LAMBELIN	Faches Thumesnil

Évaluation par tâche

L'audit, mené par le cabinet DIDACTHEM a permis de confirmer l'intérêt de **constituer les outils par « tâche »**. En effet, l'organisation du travail dépend en grande partie de la **taille des sites** et notamment des **tonnages livrés chaque jour**.



L'audit confirme une évaluation en fonction des tâches et non par emploi repère.

Détermination de l'outil de mesure de l'exposition aux facteurs de risques

Très peu de salariés des entreprises de la branche réalisent 100 % de leur activité sur une tâche unique.

→ Les résultats de l'expertise, décrits ci-après, doivent ainsi être associés entre eux pour être représentatifs de la réalité du travail d'un salarié.

Principaux constats de l'étude

2 facteurs de risques professionnels sont nettement mis en relief :



Les manutentions
manuelles de charges



Les vibrations

Les éléments déterminants :

- Le poids unitaire des charges.
- Le tonnage quotidien manipulé par salarié.
- L'état du sol de l'entrepôt et de la cour (bon ou mauvais état).

Les facteurs aggravants :

- Les conditions de manipulation.
- Les contraintes de livraison (centre-ville, stationnement interdit, horaires restreints pour accès à certaines zones,...).

Au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature de l'accord de 2018, **aucun de ces facteurs n'entrent désormais dans ceux visés par le C2P** (article L. 4163-1 et suivants du code du travail).

Descriptif et analyse des tâches



Chacune des tâches étudiées fait l'objet :

- ✓ D'une **description précise**,
- ✓ De **données de référence**
- ✓ De **préconisations**

pour 100% du temps passé à cette tâche, avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées.

en matière de mise en place d'actions de prévention.



a. Description des tâches

- Le transport de marchandises du fabricant / fournisseur vers le distributeur se fait quasi exclusivement par camions.
- Les camions arrivent dans l'entrepôt, en général le matin.
- Ils sont déchargés le plus souvent par le côté, à l'aide de chariots élévateurs.
 - Les camions sont parfois déchargés par l'arrière, à quai pour les entrepôts équipés, mais aussi parfois sans quai. C'est alors le chauffeur du transporteur qui manipule les palettes dans le camion.
 - Les produits sont alors positionnés sur une zone d'attente pour contrôle de la réception.
- Les palettes, une fois déchargées et placées sur une zone d'attente, sont vérifiées par le cariste-réceptionnaire.
- Cet approvisionnement se fait le plus souvent sous la forme de palettes complètes et les manipulations sont mécanisées.
 - En fonction de la géographie du lieu ou dans le cas de petits approvisionnements, il est parfois indispensable, pour ranger les produits, de décharger manuellement une palette.



Elles sont donc rangées :

- Pour partie, directement sous forme de palettes complètes dans le stock (stockage de masse).
 - Ces manipulations sont alors réalisées avec des engins de levage et de transport.
- Pour partie, dans la zone de picking.
 - Donnant lieu à des manipulations de produits.
- Rangement selon les dates de péremption (FIFO), éclatement des palettes.
- Certaines palettes, composées de produits différents, font l'objet d'un tri manuel total ou partiel : les palettes ainsi composées comportent souvent une base de palette qui est rangée directement sans manipulation (par exemple s'il s'agit de caisses, packs ou fûts).
 - Ces palettes représentent une petite partie des volumes traités : livraisons de la plateforme, les produits vendus à l'unité en petites quantités (Sirops, vins, spiritueux).
 - Elles sont souvent plus légères : 300 kg ou moins.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

1/ Déchargement des marchandises dans l'entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

Un opérateur réceptionne, en moyenne, 12 camions de 25 tonnes par jour.

→ Soit environ **300 tonnes/jour**.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : il ne porte qu'occasionnellement des charges à la main, uniquement avec son engin.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : il utilise son engin pour déplacer les palettes et donc ne fait que très rarement d'efforts tirer/pousser.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit **6h00/jour** son chariot.

→ Soit **1380 h par an**.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

2/ Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)
 - Un opérateur traite environ 50 tonnes/jour.
 - 15 % des tonnages traités sont manutentionnés lors du contrôle et du rangement (palettes composées de plusieurs produits).
 - Un opérateur manipule donc **7,5 tonnes/jour** (15% de 50 tonnes).
 - + 3 heures de conduite quotidienne en moyenne.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) :
 - l'opérateur a besoin de 10 minutes pour déposer une palette et il manipule effectivement des charges pendant 5 minutes, soit environ 2 heures par jour (25 palettes x 5 minutes), → **soit 460 heures par an**.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) :

→ Un opérateur conduit en moyenne 3 heures par jour.

→ soit 3 x 230 jours = **690 h / an**.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

Le port des EPI

D'une façon générale, des EPI adaptés vont contribuer à réduire l'impact des expositions et des risques sur la santé des salariés.

Une réflexion globale sur les EPI et vêtements de travail pourrait être menée. Des gammes sélectionnées existent déjà.

Une plus grande sensibilisation des opérateurs à l'utilité des EPI et des vêtements de protection, couplée à un choix plus large d'équipements permettrait de gagner en sécurité et confort de travail.

Exemples : chaussures de sécurité, gants, tabliers, tapis antifatigue, ...

Porter l'accent sur la formation :

- Une nécessité pour permettre à vos salariés de détenir les clés pour se protéger des tâches pénibles qui leurs incombent (CACES, autorisation de conduite, PRAP, ...).
- **Formations ou sensibilisations « Gestes et Postures » personnalisées au métier** : les stages standards de Gestes et Postures ne sont pas adaptés aux contraintes spécifiques du secteur. Concevoir un contenu personnalisé et adapté sous une forme à déterminer et à base de photos ou vidéos intégrant les formes des charges à manipuler, ainsi que les différentes configurations de livraison ou de préparation est à envisager.

Lutter contre les vibrations :

- **Uniformiser les sols** : les vibrations mesurées et leur transmission au corps sont très augmentées par l'état du sol en intérieur ou en extérieur. Pour limiter considérablement, voire supprimer cette exposition, il est très important d'entretenir les zones de roulement des engins utilisés pour l'approvisionnement et la préparation des commandes. Les ornières et les aspérités sont à traiter en priorité. La réduction de vitesse permet aussi de réduire les vibrations.
- **Supprimer les changements de niveau** : chaque changement de niveau (passages de dalles, caniveaux, seuils de portes...) crée une augmentation de la vibration pour ce qui concerne le roulement des engins.
- **Siège anti vibrations** : un siège doit être également réglé pour le poids du conducteur et entretenu ou changé autant que besoins.



Prévenir les TMS

- **Echauffements avant le début du service** : lorsque l'organisation impose des efforts dès le début de la tournée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes. Un document récapitulatif d'échauffements ciblés sur le métier pourrait être conçu et mis à disposition des opérateurs.
- **Faire glisser ou rouler** les fûts de préférence à porter.
- **Temps de pause** : des temps de pause sont à organiser pour laisser aux organismes le temps de récupérer des efforts consentis.

Les hauteurs de travail : La hauteur de prise devient pénalisante :

- Au-dessous de 0,75 m et critique au-dessous de 0,40 m.
- Au-dessus de 1,40 m et critique au-dessus de 1,75 m (la prise au-dessus de 1,75 m est jugée inacceptable par la norme NFX 35-109).

La profondeur de prise (distance entre le corps et la zone de préhension de la charge) devient pénalisante au-delà de 0,40 m et critique au-delà de 0,75m.

Le salarié doit manipuler les produits pour respecter le FIFO.

Lors des travaux d'implantation des zones de stockage et de picking, tenir compte de ces données pour éviter, autant que possible, ces situations pénalisantes :

Par exemple :

- Eviter les pickings en profondeur et les picking trop bas notamment pour les produits dont l'unité de commande est un peu lourde : cartons de vin...
- Réserver les picking à trois niveaux pour les produits légers et de faible rotation.
- Les racks dynamiques permettent d'éviter les manipulations supplémentaires pour la gestion des dates de péremption. De plus le chargement se fait sans se pencher pour pousser ou mettre le produit « au fond du rack ».



- Relever les palettes de 30 cm pour les produits lourds et « plats » : packs de jus d'orange ...
- Limitation de la hauteur des palettes à 1,70 m ? (L'INRS préconise 1,30 l).
- Retourner les palettes pour les produits lourds pour avoir les produits toujours coté préparateur.
- Quand les produits le permettent, fractionner les palettes de grande hauteur en deux palettes n'excédant pas 1,20 m, grâce à des supports intermédiaires.
- Voir en annexe la grille des « bonnes pratiques » rédigées par l'INRS (ED6039).

Remarque : les emplacements trop importants sont à proscrire : mauvaises positions, risques de chute.

- **Les distances de travail** : Pour la manutention manuelle, la distance devient pénalisante au-delà de 2 m et critique au-delà de 10 m. (Norme NFX35-109)
Pour le tirer/pousser la distance devient pénalisante au-delà de 10 m et critique au-delà de 60 m. (Norme NFX35-109). Lors de réimplantations, tenir compte de ces données pour réfléchir à l'optimisation de l'organisation de l'espace.

Autres préconisations

- **Généraliser, avec les transporteurs, la livraison / expédition par camion ouvrable latéralement quand il n'y a pas de quai dans l'entrepôt.** Quand il n'y a pas de quai, la possibilité de charger / décharger par le côté représente un gain de temps important et facilite grandement le travail du cariste.
- **Apprendre le bon réglage des sièges pour les caristes et les chauffeurs.**
- **Changement de batterie** : Attention aux produits chimiques de batterie.
- Pour prévenir les risques, **port des EPI** : gants, lunettes, chaussures de sécurité, protection des bras et des jambes.
- **Fontaines à eau** : L'hydratation de l'organisme est particulièrement importante. Des sources d'eau potable doivent être généralisées à proximité des postes de travail, particulièrement ceux qui requièrent des efforts physiques.

3 Préparation de commandes

a. Description des tâches

Il s'agit des commandes préparées sur palettes pour un client défini ou des préparations par produit sur palettes. Que ce soit pour préparer la commande d'un seul client ou pour préparer une tournée, le travail est identique : le préparateur de commandes utilise un tire-palette électrique ou manuel, ou encore un transpalette autoporteur ou un chariot élévateur, et se déplace dans les allées de la zone de picking (ou de stockage) pour constituer une palette à partir d'une liste de produits.

- Prendre une palette vide.
- Constituer un fond de palette avec les produits les plus lourds.
- Puis préparer la ou les palettes en suivant l'ordre de préparation : la plupart du temps, la palette est ensuite filmée.
- Certaines palettes ne comprenant que des fûts, ne sont pas filmées.



Remarque : une partie des commandes est préparée directement à partir de la zone de stockage.

- Il s'agit des rotations importantes qui seront chargées par palettes complètes : palettes de fûts, palettes de caisses.
- En fonction des entreprises et de la taille des tournées, cela peut représenter 35 % des charges.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :
 - un opérateur prépare en moyenne, tous produits confondus, **1 500 Kg par heure** (poids moyen : 20 kg par colis).
 - **Il manipule 65 % de cette charge** pour préparer les commandes **soit 975 Kg/heure**. (35 % sont constituées de palettes complètes ou de demi-palettes transportées avec un engin et sans manutention).
- **6 825 Kg/jour** (=975*7h) + des palettes vides environ **700 Kg** → **un total de 7 525 Kg/jour**.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : un opérateur prépare **5 commandes par heure**. Pour une commande il y a : 4 minutes de manipulation, 4 à 5 minutes de déplacement et 4 minutes de travaux divers (administratif, filmer la palette ...).
- 4 minutes x 5 commandes / heure x 7 heures = 140 minutes par jours de manipulations de charges **soit 140 x 230 jours = 537h par an**.

Un opérateur utilise soit :

- ☐ Un chariot autoporté,
- ☐ Un tire-palette électrique,
- ☐ **Un tire-palette manuel :**

dans ce cas

- il est amené à tirer/pousser des palettes de plus de 250 kg
- Il se déplace avec la palette 4 à 5 minutes par commande x 5 commandes/heure x 7 heures soit 140 à 175 minutes,
- Toutes les palettes ne pèsent pas plus de 250 kg quand elles sont complètes, et la palette pèse plus de 250 kg que quand elle est déjà partiellement constituée soit 30% à 40% du temps **soit 70 minutes par jour d'efforts à Tirer/Pousser une charge de plus de 250 kg.**

Ces 70 minutes par jour (268 heures par an) viennent s'ajouter au temps de manipulation de 537 heures.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Temps de conduite : quand l'opérateur utilise un engin motorisé, il conduit 2h20 à 2h30 / j en moyenne (4 à 5 minutes par commande et 4 à 5 commandes à l'heure = 140 à 175 mn / j)

→ Soit un temps de conduite de 2h30 x 230 j = **575 h par an**, base 230 jours travaillés

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s² :

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche préparation de commandes.

Equipements logistique :

- **Maintenance des socles roulants (rolls, diables ...)** : Pour les diables, l'état des roues doit être régulièrement vérifié et les roues changées autant que de besoin. Pour les rolls, les roulettes doivent être pivotantes et entretenues régulièrement de telle sorte qu'elles facilitent le roulement. Ainsi le « Pousser – Tirer » en sera facilité.

ATTENTION : ceci passe par une implication et une responsabilisation des salariés afin qu'ils signalent les « pannes » et soient vigilants sur les réparations.

- Disposer de « Transpalettes à haute levée » : 0,80 m maximum.



Remarque : Les transpalettes électriques sont très souvent nécessaires compte tenu du poids des palettes.

Pour permettre de régler le plan de chargement à hauteur et ainsi limiter les positions penchées en avant.

Ce type de chariot est une piste mais attention au risque de chute ... Il existe des matériels permettant de protéger l'opérateur contre les chutes. Une solution, même intermédiaire, limitant les prises en hauteur ou très bas apportera une réelle amélioration des contraintes posturales pour le préparateur.

- **Transpalette avec support listing** pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- **Distributeur de palettes** : L'objectif est là de réduire les charges portées ...et de gagner du temps. Pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.



- **Utiliser un/des dérouleurs pour filmer les palettes** : Il existe des dérouleurs qui facilitent la pose du film sur les palettes et réduisent les positions pénibles.



Le filmage mécanique permettra d'éviter et des épaules liées à cette tâche ainsi cardiovasculaire.



Travailler sur la préparation des commandes pour éviter les jeux de « cache-cache » avec les produits dans le camion. Par exemple : utiliser des caisses pour les alcools et spiritueux livrés à l'unité car elles permettent d'identifier les produits plus facilement.

Les solutions WMS

Réflexion sur les implantations des produits et flux de circulation.



4 Chargement du camion

a. Description des tâches

Nous avons observé différents processus de chargement des camions. Ces processus dépendent des choix faits par l'entreprise dans l'organisation des livraisons chez les clients.

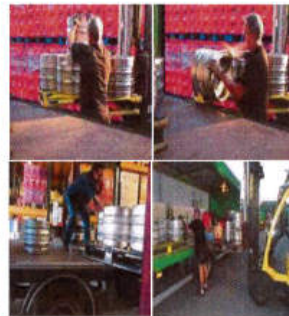
Processus 1 : Le camion est chargé par produit pour la tournée.

Les plus grosses rotations sont chargées par palettes (fûts de bière) directement de la zone de stockage et une partie de la tournée est préparée et apportée au camion pour chargement.

La majorité du chargement fait l'objet d'au moins une manipulation : porter, tirer, pousser la caisse, le carton, le fût pour le charger, pour le ranger, pour l'empiler dans le camion...

Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en fonction de son expérience / connaissance de cette tournée et de ses clients.

Il prépare, sur site, la commande de son client, en utilisant son camion comme un stock.



Processus 2 : Les produits sont préparés et chargés par client.

La quasi-totalité du chargement se fait manuellement. Seuls les fûts sont chargés par palette quand les quantités sont importantes.

Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en regroupant les produits par client.



En fonction de sa connaissance de la tournée, il optimisera le chargement. Par exemple, il tiendra compte du côté de livraison en fonction du stationnement.

Processus 3 : La livraison est préparée par client sur des palettes.

Une partie complémentaire regroupant les petits clients ou les dépannages est également préparée sur **palette**.

Le chargement se fait en très grande partie par des moyens mécanisés. Le chauffeur livreur a quelques opérations de rangement à faire.



En fonction des entreprises, le chauffeur livreur peut être aidé par les préparateurs de commande, des contrôleurs... Nous avons également constaté des organisations où le travail de chargement se fait collectivement. Chaque chauffeur livreur participant au chargement de l'ensemble des camions.

A noter : le chargement des matériels loués ou prêtés (tireuses, meubles frigorifiques, tables, comptoirs ...) se fait à l'aide d'engins de levage ou à l'aide de tire-palettes et du haillon. Les matériels sont palettisés ou ne le sont pas. Les manipulations sont peu nombreuses, excepté lorsque, pour ranger le camion, des efforts sont nécessaires pour pousser et tirer les matériels déplacés.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Processus 1 (par produits) ou Processus 2 (par clients)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes, l'opérateur manipule **1 300 Kg**, car :
 - **65 % sont manipulés manuellement.**
 - **35 % sont chargés et positionnés dans le camion avec un engin.**

Le temps standard passé au chargement par un opérateur **pour un camion = 45 mn dont 20 minutes de manipulations.**

→ **Sur une journée de 7 heures, l'opérateur peut charger 10 camions** soit :

- $1\,300 \times 10 = \mathbf{13\,000\ kg}$ manipulés par jour.
- et 10 fois 20 minutes de manipulations = **200 minutes** par jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour soit $200 \times 230 \text{ jours} = \mathbf{767\ h\ par\ an.}$

Il n'utilise que très occasionnellement un tire palette manuel.

Processus 3 (livraison sur palette)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes : **20 % de la charge initiale est manipulée soit 400 kg.**

Un opérateur peut charger en une journée complète 12 camions → soit $12 \times 400 \text{ kg} = \mathbf{4\,800\ kg/jour.}$

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps standard passé au chargement par l'opérateur pour un camion = **30 mn dont 10 minutes de manipulations** → $12 \text{ camions} \times 10 \text{ minutes} = 120 \text{ minutes (2h00)}$ de manipulations par jour → soit $120 \times 230 \text{ jours} = \mathbf{460\ h\ /an.}$

L'opérateur utilise soit un tire-palette électrique. Parfois, de façon occasionnelle, un tire-palette manuel pour les palettes les plus légères < 250 Kg.

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche « chargement du camion ».

Optimisation du chargement

- **L'approvisionnement des quais de chargement et la « rotation » des palettes** : lors de la mise en place des palettes le long du quai, autant que possible, tourner les palettes afin que le « côté plein » des palettes soit proche des camions. Le chauffeur et le préparateur ont ainsi moins de distance à parcourir avec la charge.
- **Dispositif d'arrimage des charges** : à prévoir pour permettre une organisation optimale du rangement du camion en prévision des livraisons, de telle sorte que les manipulations soient limitées au maximum.



Exemple : Quand une palette de fûts doit être livrée, il est possible de la décharger avec le haillon. Mais lors du chargement et du transport, elle doit être positionnée à l'avant afin d'éviter de « glisser » en cas de freinage brutal (cas des processus 1 et 2). Elle sera donc déchargée à la main car inaccessible avec le tire-palette. La situation est la même pour des meubles frigorifiques loués à des clients saisonniers.

Les barres d'arrimage permettent de bloquer les palettes lourdes et de les laisser à l'arrière du camion sans danger pour le chargement.

Matériel de manutention spécifique

Généraliser le crochet de manipulation : il a été observé dans une des entreprises pilotes où il est généralisé.



BON A SAVOIR :

- En utilisant le crochet pour tirer les fûts ou caisses, l'effort produit est **inférieur de 70 % par rapport au simple port de la charge**.
- De plus, la position de travail est meilleure et l'impact sur l'opérateur est réduit.

Il serait opportun de promouvoir davantage cet outil, notamment en diversifiant les tailles comme cela a déjà été fait (En Alsace par exemple).



5 Livraison chez le client et récupération des vides

a. Description des tâches

ATTENTION : en fonction du mode de chargement, le processus de livraison peut changer d'une entreprise à l'autre.

L'observation, dans le cadre de la prise en compte de la pénibilité physique, permet de formuler le constat suivant :

La livraison comporte les actions récurrentes suivantes :

- La préparation de la commande dans le camion.
- Le déchargement des produits.
- Le transport vers le site du client.
- La dépose des produits chez le client.
- La reprise des vides et des matériels.
- Le transport des vides et des matériels vers le camion.
- Le chargement des vides et des matériels dans le camion.
- Le rangement des vides et des matériels dans le camion.

Les matériels utilisés :

- Le diable.
- Le haillon élévateur.
- Le tire-palette manuel.
- Le tire-palette électrique.

Certaines de ces actions sont impactées par le processus de chargement, qui détermine, en partie, le travail de livraison des produits. Dans tous les cas, la reprise des vides implique également des manipulations, pour regrouper les fûts, ranger les caisses par type.

- Le chargement par produit induit des manipulations plus nombreuses dans le camion, pour préparer la commande.
- Le chargement par client réduit le nombre de manipulations dans le camion sans toutefois les supprimer complètement, en raison de la nécessité de ranger le camion.

Les produits de petites rotations sont également souvent regroupés « par produit » et le regroupement « par client » est souvent partiel.

- Le chargement sur palette permet de supprimer, dans le camion, la plus grande partie des manipulations des produits à livrer.
- La reprise des vides nécessite des manipulations dans le camion pour « faire de la place » puis pour regrouper les vides par type.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

Les éléments clés : **chaque caisse, fût, carton ... est porté plusieurs fois :**

- Pour préparer la commande dans le camion quand le chargement est fait par produit ou par client.
- Pour « faire de la place » pour ranger les vides repris, pour éviter que la charge se déplace.
- Pour décharger la commande et la poser au sol ou sur le diable, pour rouler le diable ou pour aller jusqu'au client, pour ranger chez le client, pour reprendre les vides.

L'opérateur exécute seul sa tournée indépendamment du temps passé. Il peut éventuellement recevoir l'aide d'un ripeur.

Le camion est chargé en moyenne de 2 tonnes de marchandises.

L'entreprise peut être dans le processus 3 (chargement en palettes) sur la partie chargement mais en processus 1 / 2 sur la livraison.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) :

- L'opérateur manipule 4,10 x la charge du camion.
- Pour 2 T chargés = **8,2 T portés/manipulés.**

Processus 3 (par palettes ou rolls) :

- L'opérateur manipule 2,95 x la charge du camion.
- Pour 2T chargés = **5,9 T portés/manipulés.**

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : une livraison chez un client dure environ 15 minutes. L'observation montre que le temps de **manutention** est au minimum de **50 % de ces 15 minutes.**

→ Soit sur une journée de 7 heures comprenant **1 heure 30 de conduite + 5 heures 30 de livraison**, la moitié de 5h30 en manipulation = 2h45 de manutention/jour, soit **632,5 heures/an.**

Processus 3 (livraison par palette) : le chauffeur livreur est parfois amené à utiliser un tire-palette manuel en lieu et place d'un tire-palette électrique. Certaines palettes pèsent plus de 250 kg et ces efforts doivent être pris en compte :

- 5 palettes tirées de plus de 250 kg pendant 5 minutes = environ ½ heure d'efforts tirer/pousser.
- Une partie du temps de manipulation est donc remplacé par le temps de roulage des palettes et **les efforts Porter/Tirer/Pousser se répartissent ainsi dans le processus 3 quand l'opérateur utilise un tire-palette manuel.**

→ Manutention avec tire-palette électrique : 2h45 – ½ heure = 2h15 de Porter = **517,5 h/an.**

→ + Manutention avec tire-palette manuel : 0h30 de Tirer/Pousser par jour = 230j X 0h30 = 115 h/an.

→ soit 517,5 heures par an + 115 heures = **632,5 heures par an.**



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les mesures effectuées sur les camions utilisés pendant l'expertise, indiquent un niveau de vibrations inférieur à 0,5 m/s² : **le salarié est exposé, pendant son temps de conduite** (1h30 par jour soit **345 heures par an**), **à des vibrations inférieures au seuil de 0,5 m/s².**

c. Axes de prévention

L'objectif de ces axes de prévention est d'alléger l'exposition du chauffeur livreur sans en changer la physiologie.

Equipements / entretien du camion et matériel embarqué

- **Equiper les camions de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite** (hayons électriques, alarme frein non serré, système de fermeture automatisé, marchepieds latéraux, ...) et **sensibiliser les conducteurs** à l'utilisation de ces équipements.
- **Utiliser des camions à rideaux mécanisés** : cela permet de supprimer les efforts pour « débâcher » latéralement. Le gain de temps peut être aussi important surtout quand le chauffeur doit refermer le camion car son point de livraison est éloigné du lieu de stationnement. La bâche latérale se bloque parfois, quand une palette glisse par exemple. De même, quand un camion est équipé d'un haillon ; le rideau latéral reste très utile pour les petits clients et les dépannages.
- **Généraliser les marchepieds pour les camions** : Ces marchepieds facilitent les manutentions et évitent des positions en extension du dos pour saisir des produits.
- **Apprendre le bon réglage des sièges pour les chauffeurs.**
- **S'assurer du bon état et de la disponibilité des diables** : c'est un travail commun du chauffeur-livreur et de leur manager de s'assurer que les diables sont en bon état. Un diable cassé ou abîmé ne doit pas rester dans le camion : il est alors inutile et alourdit la charge du chauffeur-livreur.
- **Généraliser le crochet de manipulation.**
- **La maintenance des camions** : Il est nécessaire de responsabiliser les chauffeurs livreurs à l'entretien de leur camion : un rideau qui tombe en panne, une télécommande de haillon défectueuse, un démarrage qui ne se fait pas bien, un éclairage défectueux, ... sont autant de situations qui peuvent provoquer des manutentions supplémentaires ou du stress inutile. Chaque demande d'entretien doit être effectuée dans les plus brefs délais ... et les camions de remplacement doivent être en bon état et opérationnels.

L'employeur veille à diffuser des **rappels réguliers sur les règles relatives au code de la route** : interdiction du téléphone et de l'alcool au volant, afin de prévenir le risque routier.

Optimisation et sécurisation de la livraison chez le client

- **Ne pas faire les livraisons lourdes en début de tournée et s'échauffer** : lorsqu'il y a une livraison de fûts dépalettisés ou un nombre important de casiers et cartons lourds, l'effort sera intense. Aussi faut-il, dans la mesure du possible organiser les tournées de telle sorte que ces livraisons ne soient pas faites en début de tournée pour laisser à l'organisme le temps de **s'échauffer** grâce à des contraintes moindres.
- Les chauffeurs livreurs pourraient disposer de **bouteilles d'eau**, idéalement réfrigérées, dans leur cabine, pour s'hydrater.
- **Amplitudes horaires** : les chauffeurs livreurs commencent avec la livraison des clients et la récupération des emballages vides, continuent avec le déchargement de ces emballages et terminent avec le chargement des commandes du lendemain. Lors des périodes de pointe (lendemain de WE, saison, ...) les amplitudes horaires peuvent être plus grandes. La fatigue engendrée lors de ces amplitudes horaires plus importantes fragilise les organismes dont le seuil de résistance se trouve abaissé. Ainsi les accidents musculo-squelettiques sont plus fréquents. Cela est d'autant plus vrai au fur et à mesure que l'âge augmente.
- **Développer l'expérience et la connaissance des tournées par les chauffeurs livreurs.** : nos observations soulignent l'importance de la connaissance de la tournée pour « minimiser » les efforts.
 - Optimisation de la tournée qui permet par exemple de faire de la place pour charger les vides et évite ainsi les manipulations inutiles.
 - Choix du lieu de stationnement.
 - Connaissance des produits livrés (évite les recherches et les manipulations inutiles).
 - Connaissance du cheminement et optimisation des opérations.
 - Maîtrise des horaires : le retard génère stress et risques notamment dans les grandes villes avec des zones et horaires de livraison limités.

Verbatim : « Les nouveaux il faut les aider si on veut qu'ils restent. Au départ les accompagner pour qu'ils connaissent la tournée » « Il ne faut pas les mettre sur les tournées les plus dures (centre-ville) car cela les casse et ils n'ont pas le temps d'apprendre ».

- **Favoriser la livraison à deux** : un chauffeur livreur + un ripeur : certaines situations sont plus faciles à gérer à deux et réduisent les risques professionnels. Le gain de temps peut aussi être important par exemple dans le cas de descente de produits en cave manuellement.
 - Le ressenti des opérateurs fait apparaître une préférence pour un camion plus chargé opéré à deux, qu'un camion moins chargé opéré tout seul.
- Pour l'élaboration du **protocole de sécurité**, les commerciaux sont invités à dialoguer sur le sujet avec les clients lors de l'ouverture de compte. Les chauffeurs livreurs sont informés des risques identifiés dans le protocole.
- **Supprimer les changements de niveaux sur les cheminements de livraison** : pour les diables, passer un changement de niveaux (seuils de porte, marche ...) impose un effort de « pousser – tirer ». Une optimisation des cheminements de livraison est parfois possible.
 - De même, plutôt qu'une marche : une rampe amovible.
 - Transpalette électrique embarqué et livraisons les plus conséquentes préparées sur palette.

Cette action est à rapprocher de la réflexion sur le chargement des camions et l'arrimage des charges. Même quand le choix du processus de chargement implique une part de chargement manuel, il est peut-être possible de préparer sur palette les plus grosses commandes. Positionnées à l'arrière, avec un haillon et un tire-palette électrique, ceci contribuera à limiter les efforts lors des livraisons.

- **La conception d'outils spécifiques pour descendre des fûts en cave** : l'espace chez les clients des Distributeurs Grossistes en Boissons est rare. Chaque m² est utilisé au maximum.
 - Des rampes pour faire glisser les fûts.
 - Adaptations de gerbeurs industriels, de matériel de déménagement : chariot monte escaliers.
- **Prévoir une aide au port de l'imprimante et le terminal de facturation/livraison** : Ces deux appareils sont parfois « encombrants » et il faut les avoir « sous la main ». Une petite ceinture « type holster » pour porter ces appareils pourrait être opportune.





a. Description des tâches

Les bouteilles et fûts vides sont déchargés à la fin de la tournée dans l'entrepôt. Le chauffeur livreur stationne le camion sur la zone de déchargement des vides, il trie les « vides » (ou finit de les trier) et les décharge. Il les range sur des palettes ou les dépose sur une zone de déchargement. Les fûts et les caisses, quand les palettes sont complètes, sont parfois déchargés avec l'aide d'un cariste.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un **camion chargé de 2 tonnes** « plein » au départ de la tournée, **les vides** (verre consigné ou perdu) représentent **15% du poids initial**.
→ Soit **300 kg**.

Le temps de déchargement des vides est d'environ 15 mn pour un camion.

Un opérateur exécutant cette tâche pendant 7 heures peut décharger 25 camions dans sa journée.

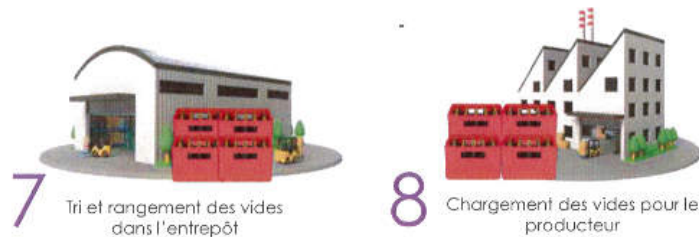
→ $25 \times 300 = 7\,500 \text{ Kg}$ manipulés.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 25 camions à raison de 15 minutes de manipulations par camion = 6h25 de manipulation soit 375 minutes par jour.
→ Soit $375 \times 230 \text{ jours} = 1437,5 \text{ h / an}$.

c. Axes de prévention

- **EPI** : mettre à disposition des gants anti-coupure et sensibiliser les salariés à l'importance de les porter.

Définition claire, avec les clients, des règles de reprise pour éviter que le chauffeur livreur ait besoin de trier et manipuler les caisses. Il est préconisé d'obtenir une forte implication des commerciaux sur ce sujet pour ne pas avoir à ramasser du verre cassé.



a. Description des tâches

Un complément de tri des vides, une fois déchargés par les chauffeurs livreurs, est effectué avant qu'ils soient palettisés pour être retournés aux fournisseurs. Cette opération est réalisée par un opérateur dédié à cette tâche ou par les chauffeurs livreurs eux-mêmes.

Dans certains cas, les bouteilles reprises chez les clients ne sont pas correctement triées dans les caisses.

Une opération préalable consiste à trier les bouteilles et les fûts par fournisseur. Cela ne concerne qu'une petite partie des retours des emballages consignés.

Les verres perdus sont stockés dans une benne appropriée.

Les palettes de fûts et de caisses sont filmées puis entreposées avant expédition.

Les palettes d'emballages vides sont stockées sur le parc avant d'être réexpédiées vers les fabricants.

Le principe est de faire repartir un camion complet qui a déchargé des produits, avec un chargement d'emballages vides.

Au quotidien, souvent, il faut attendre d'avoir un chargement complet pour un fabricant donné ou attendre que le fabricant envoie un camion pour récupérer les vides.

Le chargement des vides est effectué par le cariste présent au moment de l'arrivée du camion. C'est souvent le cariste qui décharge le camion qui va le recharger, mais pas toujours.

Le chargement se fait soit par le côté, soit par l'arrière quand il y a un quai dans l'entrepôt.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

1. Pour le tri et le rangement :

L'opérateur :

- Conduit un chariot élévateur en moyenne **2 h/jour** et manipule les fûts et les caisses **4 h/jour**.
 - Les vides représentent environ **15 % du tonnage moyen du produit plein** : en moyenne pour 50 tonnes livrées, 7,5 tonnes reviennent dans l'entrepôt.
- Gère également les palettes vides dont il a besoin : une palette vide pèse en moyenne 20 kg.



Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : une partie des vides est rangée par le chauffeur-livreur. L'opérateur en charge du rangement des vides gère 50 % des vides. Mais chaque emballage vide est en moyenne manipulé deux fois.

- 50 tonnes livrées chez les clients.

→ 7,5 tonnes traitées.

- + 10 palettes vides par heure x 4 heures = 40 x 20 kg = 800 kg.

→ Soit un total de **8300 kg**.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : les emballages pèsent le plus souvent plus de 10 Kg, sont manipulés souvent et sont portés sur plusieurs mètres (et parfois portés deux par deux).

→ 4 heures de manipulation par jour (240 minutes) soit par an : 4x230 = **920h**.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

L'opérateur conduit le chariot élévateur pendant **2 heures par jour** soit par an : $2 \times 230 \text{ jours} = 460 \text{ h}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des **vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$** .

- Postures pénibles (seuil 900 h/an) : Il filme les palettes préparées avant expédition : 10 palettes/heure x 45 secondes x 4 h de manipulation = 30 minutes de sollicitation des bras et du dos par jour soit $30 \times 230 \text{ jours} = 6900 \text{ minutes}$ par an.
 → Soit **115h/an**.

2. Pour le retour des emballages aux fabricants :



Manutentions manuelles de charges : pas de manipulation manuelle de charges.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : l'opérateur peut charger 12 camions/jour et conduit son chariot pendant **6h/jour**.

- soit par an : $6 \times 230 \text{ jours} = 1380 \text{ h/an}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des **vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$** .

c. Axes de prévention

- **Les EPI** : des gants anti coupures semblent indispensables quand les opérateurs trient des bouteilles, reconstituent des caisses. Pour le verre perdu, les lunettes de protection sont préconisées.
- **Des règles claires de reprise** facilitent ce travail de tri car les caisses sont alors triées correctement. (Voir plus haut le rôle du commercial)
- **Travailler à bonne hauteur** : les solutions qui permettent de trier les caisses à bonne hauteur facilitent le travail en évitant les positions aggravantes des efforts.



Installation des équipements 9

a. Description des tâches

- Décharger le matériel et les outils du véhicule : cette opération nécessite des manipulations de charges dans des positions rendues difficiles par l'exiguïté et l'encombrement du véhicule, par le stationnement du véhicule laissant souvent peu de place de manœuvre.
 - o Les charges manipulées sont, en général, inférieures à 10 Kg sauf pour les groupes de froid qui peuvent atteindre 75 Kg pour les plus lourds. Ils sont manipulés par les deux installateurs.
- L'installation (ou le SAV « lourd ») de machines à café ou d'autres appareils (lave verres, machine à glaçons ...) peut parfois conduire à manipuler des charges de 40 kg à 60 kg voire plus (une machine à café 3 groupes peut peser 80 kg à 100 kg).
 - o Rouler le matériel et les outils vers l'établissement et les déposer dans l'établissement : les techniciens utilisent des diables. La distance est parfois longue en raison des difficultés de stationnement. Il faut également parfois passer des obstacles : marches, trottoirs ... Les charges roulées sont de 100 kg maximum. Cette opération oblige à utiliser la voie publique est n'est pas sans risque au regard de la circulation.
 - o Positionner les éléments dans l'établissement.
 - o Installation de la partie fûts et gaz.
 - o Installation de la partie Comptoir.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

Les opérateurs travaillent en général en équipe de 2 personnes.

- 3 nouvelles installations / semaine + 1 opération importante de SAV sur installation.
- 3 h de travail / installation/SAV par opérateur : en moyenne 2h / jour, soit 460 h/an.

A ces durées s'ajoutent les durées de planification, les durées d'approche du chantier, le travail à l'atelier ...

Les charges :

- Groupe réfrigérant : 70 Kg ; caisse à outils 20 Kg.
 - o (70 Kg + 20 Kg) x (3 installations + 1 SAV) x 2 (charger et décharger) x 2 (manutentions diverses) pour 2 opérateurs = 1 440 Kg au total donc **720 Kg par opérateur et par semaine.**
- Machines à café de 80 kg :
 - o 80 kg x 3 fois/semaine x 2 (décharger / positionner) pour 2 opérateurs = 480 kg au total soit **240 kg par opérateur et par semaine.**
- Autre matériel : 50 kg.
 - o 50 kg x 3 fois par semaine x 2 (décharger / positionner) = 300 kg soit **150 kg par opérateur et par semaine.**

➔ **TOTAL : 720 + 240 + 150 = 1 110 Kg / semaine** parfois portées avec des contraintes posturales.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque opérateur manipule environ **200 kg par jour**.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps effectif de manipulation des charges de plus de 10 kg : 30 minutes par jour soit 30x230j=6900 minutes/an → **soit 115h/an**.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les véhicules n'exposent pas à des vibrations supérieures à 0,5 m/s² et l'usage d'outils vibrants est rare.



Les postures pénibles (seuil 900h/an) :

- 140 installations et 50 interventions SAV par technicien x 3 heures d'intervention sur les installations x 50% du temps de montage/intervention dans des positions pénibles ou avec des sollicitations excessives des bras et du dos = **285 heures par an**.
- Pour tenir compte des installations ou opération de SAV réalisées dans des conditions plus particulièrement difficile un coefficient de 1,5 sera appliqué.
- **285 x 1,5 = 428 heures / an (<900h/an)**.

c. Axes de prévention

- **La préparation des interventions** : certaines opérations pourraient être effectuées/préparées en atelier dans de meilleures conditions de travail.

Par exemple, dans une des entreprises visitées, sont préparés en atelier tout le tableau de cave et le python. Ce matériel préparé est ensuite chargé sur un chariot. Il semble que ceci permette de gagner du temps et de faire des installations plus efficaces du point de vue de la réfrigération. D'autre part elles sont plus faciles à démonter.

- **Réduction des postures pénibles liées au montage du tableau en cave** : une préparation plus poussée permettrait également d'éviter les allers/retours vers le camion et favoriserait le port des EPI qui seraient toujours sur place.

Exemple d'EPI :

- Lunettes pour percer, couper, ...
- Genouillères,
- Bouchons d'oreilles pour les chantiers bruyants.
- Masque anti-poussière.



- **Le travail sous le comptoir** : l'utilisation d'un « siège pliable » permettrait à l'opérateur de travailler dans une position plus favorable.
- **Le poids des caisses à outils** : se demander si tous ces outils sont nécessaires pour l'opération à réaliser. Préférez des caisses à outils plus légères.
- **Les manutentions lourdes** : des sangles de déménageurs permettent de répartir la charge sur les épaules et de franchir plus facilement les passages difficiles.
- **Formation / sensibilisation** : habilitation électrique.
- **Les véhicules** : ont été observés sur Paris des véhicules type Trafic Renault. L'encombrement important ne facilite pas les manipulations et le transport. Des véhicules plus grands ont été observés en province, permettant par exemple d'emporter un diable type chauffeur livreur pratique pour franchir les obstacles. Même si cela n'est pas toujours possible sur Paris en raison des difficultés de parking (hauteur et longueur), l'employeur favorisera des véhicules d'une taille suffisante.



Sanitation et entretien des équipements (SAV)

10

a. Description des tâches

L'entretien des installations tirages de bière (sanitation) : Dans le cadre des contrats passés avec les fournisseurs de bières, l'entreprise doit assurer une maintenance des tirages de bière qu'elle a installés chez ses clients. Il s'agit d'une vérification toutes les 12 semaines environ ainsi que d'un nettoyage des dépôts dans les canalisations. («Pythons» amont et aval). Cette opération est réalisée par un technicien. Le technicien est équipé d'un appareil (pompe) permettant de mettre en circulation le produit nettoyant (de l'eau additionnée d'un détergent).



- Décharger le véhicule, la pompe et l'outillage.
- Positionner le matériel près de l'installation du client.
- Brancher l'appareil sur le bec du tirage et sur la vanne du fût : certains branchements, sous le comptoir ou caves très basses par exemple, imposent des positions maintenues. Dans certains cas le travail est effectué dans des positions de confort.
- Préparer le mélange eau + détergent.
- Assurer la circulation du détergent dans l'installation.
- Entretenir le bloc réfrigérant de la pompe à bière : comme précédemment, cet entretien sous le comptoir ou dans une cave basse ou inadaptée, engendre des positions maintenues et pénibles.
- Ranger le matériel dans le véhicule.



L'entretien des machines à café : Les techniciens SAV effectuent également l'entretien des machines à café : changement du filtre, nettoyage de la machine.

- L'opération est réalisée à la hauteur du bar et ne nécessite pas d'effort particulier. Toutefois certaines opérations imposent des postures pénibles maintenues.
- Quand la machine est très « sale » ou « entartrée », elle est nettoyée avec un produit sous forme de pastilles.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

L'opérateur, à chaque sanitation, charge/décharge ses outils, son matériel 2 fois : 2 x 20 Kg.

Lors de la sanitation, il porte/lève 4 seaux d'eau de 10 litres : 4 x 10kg.

Parfois, il manipule des fûts de bière pour installer son circuit d'eau : 4 fûts manipulés = environ 100 kg.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : → En moyenne 80 kg manipulés x 7 sanitations + 100 kg de fûts = **660 kg**.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an,
Environ 5 minutes de manipulation de charges de plus de 10 à 15 kg par sanitation → soit environ 1 heure par jour → soit **134 h par an**.



Postures pénibles (seuil 450 h/an) : 2 à 5 mn de postures pénibles par sanitation (base 7 sanitations par jour) → $[5 \times 7] \text{ mn} \times 230 \text{ j} = 134 \text{ h}$.



Les agents chimiques dangereux (seuil 150h) : utilisation de produits chimiques pour préparer le détergent : durée d'utilisation = 1 min par sanitation.

→ Base 7 sanitations par jour = 7 minutes par jour soit $7 \times 230 \text{ j} = 27 \text{ heures par an}$.

Le seuil d'exposition aux ACD est de 150 heures d'exposition par an. L'opérateur n'est donc pas exposé aux ACD au titre de la pénibilité. Cette situation doit toutefois être traitée dans le cadre du DUER.

c. Axes de prévention

- Afin d'éviter le **risque de décès** avec des fuites aux bouteilles de CO₂, le **détecteur** est un moyen de prévention efficace.
- **L'utilisation d'une bouteille de gaz comme « soufflette »** : outre le danger de projection de particules dans les yeux, cette solution pour dépoussiérer le système de refroidissement est très bruyante.
 - La solution d'un petit aspirateur portable semble plus efficace et moins dangereuse ...
- **EPI** : pour cette tâche, les gants, les lunettes et les genouillères sont indispensables. Identifier également des chaussures dont la coque ne blesse pas le pied dans la position accroupie ou à genoux.
- **Le produit détergent** : le produit en poudre représente un avantage, car cela évite de porter le bidon de produit qu'il faut ensuite diluer. La **recherche d'un produit de substitution** devra être menée en collaboration avec les fabricants de bière, qui sont les prescripteurs de cette prestation.
- **Un « chariot » pour les outils et la pompe** : un diable type chauffeur livreur avec un support adapté pour poser la pompe peut être une solution. Si le déplacement est court la pompe est portée et si le déplacement est plus long la pompe est roulée. Il est possible également de poser sur la pompe les outils. D'autre part, si le support est situé à bonne hauteur, il devient plus facile de lever la pompe pour la poser sur le comptoir et travailler à bonne hauteur.
- **Envisager l'entretien dès la conception de l'installation** : il est peut-être possible lors de la mise en place de l'installation d'intégrer les contraintes de la maintenance : éviter les recoins pour installer le groupe froid, faciliter les accès aux fûts ...





Postes administratifs & commerciaux

11

a. Description des tâches

Les salariés des **postes administratifs et des postes commerciaux sédentaires** exercent 3 grands types d'activités :

- Du travail de bureau : alternance de travail sur écran, de travail documentaire, de réunions et de contacts téléphoniques.
- Du travail en relation avec la clientèle : par téléphone principalement.
- Des activités d'encadrement.

Les **commerciaux itinérants** sont principalement sur la route et visitent les clients. Ils utilisent le téléphone pour contacter leurs clients.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

Les quelques ports de charges sont occasionnels et en général pas de charges lourdes. Les activités sont en général très variées et effectuées toujours à bonne hauteur. Les positions penchées et les positions bras en l'air sont associées à des gestuelles dynamiques pour prendre ou ranger un objet. Les salariés exercent leurs activités dans des lieux où le bruit est maîtrisé.

Commerciaux itinérants :



Manutentions manuelles de charges :

Les quelques ports de charges sont occasionnels : parfois des produits en dépannage, mais ce sont la plupart du temps des cartons. Ils participent de temps en temps à des mises en place de produits ou des livraisons, mais cela reste rare.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les expositions à des vibrations sont associées à la conduite de véhicules et les niveaux de vibrations sont toujours en dessous du seuil de $0,5 \text{ m/s}^2$ et sur des durées qui dépassent très rarement 3h00 de conduite par jour.

c. Axes de prévention

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

- Proposer plusieurs types de **casques téléphoniques** afin que chacun puisse choisir celui le plus adapté à sa morphologie et à son ressenti.
- Favoriser les **bonnes positions de travail** par une formation à l'organisation du poste de travail.
- Etre attentif aux demandes d'**éclairage** : elles peuvent varier d'un collaborateur à l'autre. Le trop ou le pas assez de lumière ont un impact certain sur la fatigue et donc sur la qualité du travail.

Commerciaux itinérants : Etant donné qu'ils interviennent parfois dans les livraisons « de dépannage » ou lors de circonstances exceptionnelles : manifestations, ...

- Les sensibiliser eux aussi aux **bonnes pratiques de manutention** contribuera à réduire le risque d'accident.

- Il peut être envisagé de les faire participer aux formations gestes et postures avec les Chauffeurs Livreurs et les Préparateurs de commandes.
- Cette proximité pourra éventuellement les sensibiliser à prendre cet aspect en compte dès le premier contact avec un futur client ?

La position assise trop longue (au-delà de 2 heures) a un impact sur la circulation sanguine dans les membres inférieurs. Rappeler à ceux qui roulent beaucoup que la **pause toutes les deux heures** est non seulement utile pour réduire le risque routier mais contribue également à réduire les risques circulatoires.

L'employeur veille à diffuser des **rappels réguliers sur les règles relatives au code de la route** : interdiction du téléphone et de l'alcool au volant, afin de prévenir le risque routier.



FÉDÉRATION NATIONALE DES BOISSONS

49 RUE DE LA GLACIÈRE
75013 PARIS



01 45 87 21 41



contactfnb@fnb-info.fr

<http://fnb-info.fr>

<http://observatoire-dchd.fr>



Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2019
RELATIF AU REGROUPEMENT DES BRANCHES

NOR : ASET1950940M
IDCC : 2397, 2717

Entre :
SYNPASE ;
FICAM ;
SYNAM,

D'une part, et
FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717) et de la branche des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par

les agences de mannequins (IDCC n° 2397) ont pris l'initiative de composer une nouvelle architecture conventionnelle et professionnelle commune.

Les partenaires sociaux entendent regrouper ces deux champs conventionnels pour parvenir à une branche unifiée dans le respect de leurs particularités.

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel rapprochement, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties signataires conviennent de s'engager sur une méthode de négociations et un délai pour faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux des deux branches (IDCC n° 2717 et IDCC n° 2397) ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

La convention des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins continue à produire ses effets jusqu'à l'arrêté d'extension de la nouvelle convention collective commune.

Article 2

Champ d'application

Les parties signataires conviennent que durant la période transitoire de négociation de la nouvelle convention collective commune, les dispositions de la convention collective IDCC n° 2717 sont et seront applicables seulement aux salariés dont l'entreprise a une activité entrant dans le champ d'application de celle-ci, ce qui est notamment le cas des dispositions relatives au recours au CDD d'usage.

Les dispositions de la convention collective IDCC n° 2397 ne seront quant à elles opposables qu'aux salariés du champ conventionnel tel qu'il était défini initialement par cette convention, soit ceux des agences de mannequins.

Article 3

Méthode

Contenu

Les parties signataires conviennent d'analyser les deux conventions collectives précitées afin de déterminer les dispositions communes pouvant être fusionnées dans un socle commun à l'occasion de la rédaction d'une nouvelle convention collective commune.

Figureront alors dans des annexes à la convention uniquement les dispositions spécifiques à chaque secteur composant la nouvelle branche.

Délai

Les parties signataires conviennent de proposer cette rédaction d'une nouvelle convention collective dans un délai ne pouvant excéder 30 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il restera en vigueur et prendra fin avec la signature de la nouvelle convention collective commune.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des organisations, la demande de révision devant être notifiée aux autres parties signataires accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révisions.

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3231. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES
(Jura)
(11 janvier 2019)

CONVENTION COLLECTIVE DU 11 JANVIER 2019

NOR : ASET1950886M

IDCC : 3231

Entre :

UIMM Franche-Comté,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CLAUSES GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

La présente convention collective est conclue le 11 janvier 2019 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Elle est signée par la CFDT et la CFTC.

Née de la volonté des signataires de disposer d'une convention collective à jour, elle ne préjuge en rien de l'issue des négociations engagées au plan national en application de l'accord national du 26 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie.

La présente convention collective annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura conclue le 5 avril 1994 et fera l'objet d'une demande d'extension.

L'extension de la convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

La présente convention collective ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er}

Domaine d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et salariés des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du département du Jura.

1. Entreprises visées

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle.

2. Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession de la métallurgie.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Rendez-vous et suivi de la convention collective

En vue du suivi de l'application de la présente convention collective et afin d'envisager l'opportunité de la renégocier, les parties conviennent de se revoir tous les 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 4

Dénonciation

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer l'ensemble de la présente convention et devra signifier par lettre recommandée avec avis de réception cette dénonciation aux autres parties afin que les pourparlers puissent s'engager dans les 3 mois suivant l'envoi de la lettre recommandée.

La convention dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant la durée du préavis légal à compter de l'expiration de ce préavis de 3 mois.

Article 5

révision

Les parties habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention sont les suivantes :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes de la convention ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention.

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La partie habilitée à engager la procédure de révision adresse à toutes les parties signataires de la convention sa demande de révision par lettre recommandée avec avis de réception. Une information sera faite aux parties non signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des parties habilitées dans les conditions précédemment citées formulerait une demande de révision de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit et, en conséquence, feront connaître aux parties les modifications qu'elles désirent apporter.

Les pourparlers s'engageront dans un délai de 3 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée de la demande de révision initiale.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Article 6

Dispositions antérieures

L'application de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet, de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

Article 7

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent, conformément aux dispositions législatives en vigueur, la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

L'entreprise étant un lieu de travail :

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative, de secours mutuel ou autres ;
- les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres travailleurs, leur adhésion ou non à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Autorisations d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Article 9

Commissions paritaires de la métallurgie

En cas de participation des salariés à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, la commission paritaire sera composée au maximum :

- de 4 représentants de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs égal au total des membres des organisations syndicales de salariés ayant la faculté de siéger.

Le temps de travail passé en commissions paritaires de la métallurgie par les salariés, assimilé à du temps de travail effectif, sera payé par les employeurs dans la limite de ces 4 membres par organisation syndicale représentative.

Une feuille de présence sera établie par l'organisation syndicale d'employeurs dont une copie sera adressée aux employeurs concernés à leur demande. Il sera en outre alloué par la chambre syndicale territoriale à chaque délégué une indemnité forfaitaire de déplacement.

Ces salariés seront tenus d'informer au moins 8 jours calendaires à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 10

Congé de formation économique, social et syndical

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 11

Panneaux d'affichage syndicaux

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise ou établissement aux communications des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Il sera prévu autant de panneaux syndicaux qu'il existe de sections syndicales dans l'entreprise ; les panneaux syndicaux devront être placés en des endroits accessibles au personnel et notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux.

Article 12

Comité social et économique

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus et remplissent leurs fonctions dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Pour la réglementation des comités sociaux et économiques, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Le temps passé aux séances du comité social et économique central sera indemnisé dans les conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité social et économique d'établissement ; le temps passé aux séances du comité social et économique central organisées à l'initiative de l'employeur n'est pas déduit du crédit mensuel dont disposent les membres du comité social

et économique d'établissement pour l'exercice régulier de leur mandat. Les frais de déplacement, de séjour, des membres du comité social et économique central participant aux séances du comité social et économique central organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Article 13

Préparation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Sous réserve d'un accord le prévoyant, le protocole d'accord préélectoral pourra fixer des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique.

La convocation à la négociation du protocole préélectoral devra être obligatoirement portée à la connaissance des organisations syndicales par courrier et par affichage conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un délai de prévenance de 15 jours minimum sera requis entre l'envoi des invitations aux organisations syndicales et le jour de première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

D'autre part, les candidatures au premier et second tour seront déposées par écrit auprès de la direction au plus tard 6 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections, à défaut de dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral.

Le vote a lieu pendant les heures de travail ; il est rémunéré comme tel.

Dans les ateliers ayant équipe de jour et de nuit, l'élection aura lieu avant la sortie et après la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence. Au cas où le travail est organisé en trois équipes, une des équipes pourra voter par correspondance.

En cas de travail en continu, l'employeur et les organisations syndicales pourront prévoir les modalités du vote des salariés concernés.

Article 14

Bureau de vote des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral.

Chaque bureau de vote est composé d'au moins deux assesseurs et d'un président, appartenant au collège électoral concerné.

Si, après convocation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral, aucune disposition n'est prévue concernant la composition du bureau de vote, ou encore si aucun protocole n'a été conclu en l'absence d'organisations syndicales à la négociation ou en cas d'échec des négociations, le bureau de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant, la présidence revenant au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

Le protocole préélectoral peut prévoir des dispositions particulières ou dérogatoires entre la direction et les organisations signataires, notamment en ce qui concerne la désignation des membres du bureau, les observateurs suppléants, les scrutateurs, la présidence...

Article 15

Organisation du vote des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l'un pour les membres titulaires, l'autre pour les membres suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente pourront être prévus.

Conformément aux dispositions définies par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance pour tous les salariés ne pouvant se rendre au bureau de vote le jour du scrutin et dont l'empêchement était connu à une date définie par le protocole.

Le vote par correspondance aura lieu sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance et être identique à celle utilisée dans le bureau de vote. L'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Le dépouillement sera effectué par le bureau de vote et aura lieu immédiatement après la fin du scrutin sauf dispositions contraires fixées dans le protocole d'accord préélectoral. Les résultats seront consignés dans un procès-verbal, affichés dans l'entreprise dans les délais les plus brefs et envoyés à l'inspection du travail.

Une copie des résultats sera remise aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats et celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Article 16

Embauche

Le personnel de l'entreprise sera informé par tout moyen de communication existant dans celle-ci des projets d'embauche.

En cas de nécessité, les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux agences ou services de l'emploi de leur choix. Ils pourront en outre recourir à l'embauche directe.

Avant tout recrutement, l'entreprise s'assure du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage résultant de l'application des dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur.

Article 17

Non-discriminations

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauche ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discriminations interdites conformément aux dispositions législatives (art. L. 1132-1 du code du travail).

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter des dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauche d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

Article 18

Participation. – Intéressement. – PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise, par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plan d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 19

Accès au travail des personnes handicapées

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'accès au travail des personnes handicapées s'appliquent aux entreprises, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou de la vie justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche, au développement de carrière et un motif de licenciement.

Article 20

Salariés étrangers

Les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 21

Apprentissage

L'apprentissage est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Sous réserve de dispositions spécifiques relatives à leur statut, les apprentis bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les salariés de l'entreprise.

Article 22

Formation professionnelle

La formation professionnelle est soumise aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 23

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les entreprises de la métallurgie.

Article 24

Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent que, conformément à la réglementation en vigueur, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Devant l'embauche, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la formation, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes sont traités à égalité.

Article 25

Hygiène et sécurité

L'employeur s'engage à faire respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail sur le fondement des principes généraux prévus par le code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les salariés s'engagent également à utiliser correctement les équipements de travail et les moyens de protection mis à leur disposition. L'employeur s'engage à veiller à la conformité des équipements de travail et des moyens de protection.

En cas de situation de travail dont il y a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de ou des salariés, ceux-ci doivent alerter immédiatement leur employeur. Le travailleur peut se retirer d'une telle situation.

En cas d'utilisation de produits chimiques, l'employeur veille à l'application stricte des mesures prévues par les textes relatifs à la prévention du risque chimique concernant l'utilisation de ces produits.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des salariés ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur met à la disposition des salariés un local de restauration dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

Article 26

Santé, sécurité et conditions de travail

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique ont en charge la promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus par la loi.

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Au sein des comités sociaux et économiques, des commissions santé, sécurité et conditions de travail sont constituées dans les conditions prévues par la loi.

La commission santé, sécurité et conditions de travail a pour rôle d'exercer tout ou partie des attributions du comité social et économique en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les entreprises s'emploieront à encourager la création d'un crédit d'heures supplémentaires en faveur des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L'employeur s'engage à donner aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail les moyens nécessaires en matériel et en temps pour remplir leur rôle et accomplir les missions qui leur sont confiées.

Article 27

Emploi

Pour les questions liées à l'emploi, il convient de se reporter notamment aux dispositions de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Article 28

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté individuelle d'interprétation des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et annexes pourra être soumise à la commission paritaire d'interprétation.

La commission paritaire d'interprétation est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Seules les organisations signataires de la convention collective bénéficieront d'une voix délibérative, les autres bénéficiant d'une voix consultative.

Le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation sont assurés par la chambre syndicale patronale.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'au moins un représentant de la partie employeurs, la commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La commission doit émettre son avis dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité n'a pu être obtenue entre les représentants de chacune des organisations syndicales signataires et les représentants employeurs, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. À ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

Article 29

Commission paritaire de conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs nés de l'application de la présente convention, de ses avenants et annexes, pouvant se présenter dans les entreprises.

À cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la commission paritaire de conciliation.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs. Seules les organisations signataires de la convention collective bénéficieront d'une voix délibérative, les autres bénéficiant d'une voix consultative.

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au président de la chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non-conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

Article 30

Communication de la convention collective

L'employeur doit procurer un exemplaire de la présente convention au comité social et économique et aux délégués syndicaux. En outre, il doit tenir un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Article 31

Dépôt de la convention collective

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail et d'une remise au secrétariat du conseil de prud'hommes compétent.

Article 32

Application

La présente convention collective entrera en vigueur à la date du 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises membres de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie du Jura, adhérant à l'UIMM Franche-Comté et qui relèvent du champ d'application de la présente convention.

À titre informatif, pour les autres entreprises, les dispositions de la convention collective territoriale du 5 avril 1994 conformes à la réglementation en vigueur continueront de s'appliquer de plein droit et la présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

AVENANT « MENSUELS »

Article 33

Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (tels que définis dans l'accord national du 21 juillet 1975) des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du département du Jura.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précision contraire.

Par conséquent, sont exclus les ingénieurs et cadres bénéficiant des dispositions de la convention collective du 13 mars 1972 modifiée et les VRP régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les dispositions législatives.

Article 34

Classifications

Le classement des salariés définissant les niveaux et échelons résulte de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Article 35

Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire, du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une autre société. Il sera également tenu compte, de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

Article 36

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant l'embauche est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, d'un commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle

de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée de renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 37

Embauche

Tout engagement doit être fait par écrit et confirmé au plus tard le jour de l'embauche.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail stipulera au minimum :

- l'emploi ;
- le classement ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai si le contrat de travail en prévoit une.

Article 38

Modification du contrat

À moins qu'elle n'ait été prévue au contrat de travail, toute modification essentielle du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite préalable et ne pourra être imposée au salarié.

L'acceptation par le salarié sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, l'employeur pourrait être conduit à envisager une rupture du contrat de travail.

Article 39

Promotion. – Période probatoire

En cas de vacance ou de création de poste et à qualification, compétence et habileté égales, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise faisant acte de candidature et aptes à occuper le poste. L'information des salariés sera faite conformément aux dispositions de l'article 16 des clauses générales de la présente convention collective.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire d'une durée équivalente à la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire doit résulter d'un accord écrit et préalable entre les parties. Dans le cas où celle-ci ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié sera réintégré dans son ancien poste s'il est disponible ou dans un emploi équivalent aux conditions antérieures.

Article 40

Rémunérations effectives garanties

Le présent article est pris en application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié.

Les travailleurs à domicile sont exclus du champ d'application du présent article.

Les salariés seront rémunérés exclusivement au mois.

Dans le champ d'application du présent avenant, il est institué par accord collectif territorial des rémunérations effectives garanties (REG) pour chaque coefficient de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié. Ces rémunérations effectives garanties feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial.

Les rémunérations effectives garanties sont les minima annuels au-dessous desquels aucun mensuel ne pourra être rémunéré.

Les rémunérations effectives garanties étant fixées pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et doivent notamment, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations effectives garanties ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 46 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- les sommes issues de l'épargne salariale n'ayant pas la nature de salaire.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

Tout mensuel assurant l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 1 mois recevra à partir du deuxième mois et pour le mois écoulé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimal de sa catégorie et le salaire minimal de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Article 41

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le présent article est pris en application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié. Dans le champ d'application du présent avenant, les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 46 de l'avenant « Mensuels », feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques seront assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptées à l'horaire de travail effectif.

Article 42

Bulletin de paie

La rédaction du bulletin de paie sera effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de contestation, le salarié aura la faculté de demander communication de l'ensemble des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Article 43

Arrêt accidentel de travail

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution de son travail, le temps passé dans l'établissement lui sera payé à son taux de salaire réel.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire ; elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 44

Indemnités d'emploi

Sous réserve des dispositions ci-dessous et si le salaire n'a pas été déterminé en fonction des conditions particulières de travail, des primes spéciales sont octroyées aux salariés effectuant des travaux particulièrement pénibles, dangereux, insalubres ou salissants.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'améliorer les postes de travail présentant un caractère insalubre, dangereux, salissant ou pénible, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes destinées à compenser ces désagréments ne constitue pas une solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Les entreprises appliquant toujours, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des primes ou indemnités d'emploi versées pour cause d'insalubrité, de pénibilité, de dangerosité ou de salissure, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en œuvre, en liaison avec le service de santé au travail compétent. Ces négociations impliqueront en particulier le comité social et économique.

Article 45

Appointements des jeunes de moins de 18 ans

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail de type particulier, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés sans abattement, sous réserve de la fourniture d'un travail normal.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale particulière conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 46

prime d'ancienneté

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;

- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 47

Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure.

Article 48

Travaux exceptionnels de dimanche, jour férié et nuit

Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % au titre des heures travaillées ce jour-là. Cette majoration inclut les éventuelles majorations pour heures supplémentaires effectuées sur le jour férié ou au titre du repos hebdomadaire.

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, et à condition que leur nombre soit au moins égal à 4, bénéficieront d'une majoration de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 49

Indemnité de rappel exceptionnel

En cas de rappel exceptionnel d'un salarié en dehors des heures habituelles de travail, une indemnité de rappel lui sera payée en plus de son temps de travail dans les limites et conditions ci-après :

- 2 heures du taux horaire de base pour un rappel de jour ;
- 4 heures du taux horaire de base pour un rappel de dimanche ou de nuit entre 21 heures et 6 heures.

Le rappel s'appliquera lorsque le salarié aura quitté l'établissement.

Cette indemnité de rappel ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'avec celles de l'article 48 des clauses « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 50

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en poste continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Cette indemnité de restauration sur le lieu de travail est versée lorsque l'horaire est prescrit en poste continu, dans les deux cas suivants :

- une indemnité dite de jour lorsque l'horaire prescrit est d'au moins 6 heures consécutives de travail ;
- une indemnité dite de nuit lorsque l'horaire prescrit comprend une plage horaire d'au moins 4 heures entre 21 heures et 6 heures.

Ces indemnités de restauration sur le lieu de travail seront versées à la condition que ces horaires soient respectés, et uniquement au titre des jours et des nuits où le salarié se trouve dans les situations visées.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Les montants de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention. Ces montants s'imputeront sur tout autre montant affecté par l'employeur à une prime de restauration sur le lieu de travail ou tout autre avantage ayant le même objet, existant dans l'entreprise.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

À ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnités de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas notamment où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, viendrait à être modifié.

La dénonciation sera notifiée par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis réception et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dole, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou une partie seulement des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 51

Travaux continus

Constitue un travail continu, une organisation de travail où plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être successives, chevauchantes, fixes ou tournantes en fonction des besoins de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'une pause de 20 minutes consécutives.

Dix minutes de pause supplémentaires sont accordées aux salariés dont le temps de travail quotidien atteint 8 heures. Cette pause supplémentaire pourra être octroyée de façon fractionnée, accolée ou non aux 20 minutes de pause telles qu'issues de l'alinéa 2. Cette pause d'une durée totale de 30 minutes est payée au taux horaire de base.

Cette disposition prévoyant l'attribution de 10 minutes de pause supplémentaires ne s'applique pas dans le cas de travaux comportant techniquement des interruptions tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, surveillance de machines, etc.

Les salariés de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer un travail ininterrompu de plus de 4 heures et demie.

Article 52

Travail de nuit

Le travail de nuit est le travail sur la plage horaire 21 heures – 6 heures.

Toute autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, et comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, l'ensemble des acteurs de l'entreprise s'engage à protéger les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, à améliorer leurs conditions de travail et à encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 53

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 35 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité, sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 35 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant

l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation.

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article, doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 54

Travail des femmes enceintes

Dès que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse de la salariée, les dispositions suivantes s'appliquent.

Le changement temporaire de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constatée ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente de la femme enceinte, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

Il est recommandé aux employeurs de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel, notamment par une sortie anticipée de 2 à 5 minutes.

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état de femmes enceintes dans leur travail.

Ils doivent prendre toutes les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour garantir la protection de la sécurité de la femme enceinte.

Il est rappelé qu'en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, certains travaux sont interdits aux femmes enceintes et notamment les travaux exposant à des agents chimiques dangereux.

L'interdiction de licenciement des salariées en état de grossesse est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 55

Congé de maternité et congé d'adoption

Les salariées pourront bénéficier du congé de maternité ou d'un congé d'adoption dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Après 1 an de présence, pendant cette période, le salarié percevra la différence entre sa rémunération habituelle et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Article 56

Congé pour enfant malade

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé d'une durée maximum de 3 jours pour soigner un enfant malade.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 57

Congé de présence parentale

Tout salarié peut demander à bénéficier du congé de présence parentale conformément aux dispositions législatives en vigueur, pour accompagner un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

Article 58

Mères allaitant leur enfant

Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, de 1 heure par jour durant les heures de travail – cette heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi – qui peut être prise par les mères aux heures fixées d'un commun accord entre elles et l'employeur. À défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chacune des deux périodes de travail.

Article 59

Congé d'allaitement

L'employeur, sur leur demande faite 15 jours avant l'expiration de leur congé de maternité, accordera aux femmes allaitant leur enfant un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

Un mois avant la fin du congé, la salariée devra informer l'employeur par tous moyens de son intention de reprendre le travail. Elle reprendra alors l'emploi précédemment occupé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera toutefois la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif et de suppression d'emploi sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Dans ce cas, l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, devront être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

Article 60

Congés payés

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la législation sous réserve des règles ci-après :

a) Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée du congé principal, la période de fermeture doit être portée si possible avant le 31 janvier et le 30 avril au plus tard à la connaissance du personnel. En tout état de cause, le personnel doit être informé de la période de fermeture au plus tard 2 mois avant la période prévue ;

b) Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date et au moins 2 mois avant l'ouverture de la période des congés payés. La date de congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les jeunes travailleurs de moins de 21 ans bénéficient d'un droit à congé quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise dans les conditions définies par la loi.

La durée des congés payés est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours ouvrables de travail.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Sauf usage d'établissement, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Des accords pourront être conclus par l'entreprise avec le personnel ou ses représentants afin que les jours de congés excédant 18 jours ouvrables puissent être pris à une autre période que celle de la période légale. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement sont accordés suivant les dispositions législatives et réglementaires.

Article 61

Incidence de la maladie sur les congés payés

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues à l'article 60.

Les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 1 mois, sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Le mensuel absent pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, à la date prévue pour son départ en congé aura la possibilité de prendre son congé à son retour et jusqu'à la fin de la période de prise. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions, et pour les raisons indiquées ci-dessus, la prise des congés acquis sera reportée.

Si le congé est reporté dans les conditions visées ci-dessus le salarié ne pourra bénéficier de congés supplémentaires au titre du fractionnement.

Article 62

Congés d'ancienneté

À la durée du congé légal s'ajoute un congé d'ancienneté, tel que défini par l'accord national du 3 février 1982 modifié soit 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté, 2 jours ouvrables après 15 ans, 3 jours ouvrables après 20 ans, l'ancienneté étant appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Les jours de congés correspondant à ces suppléments, seront fixés en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Article 63

Fêtes légales

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux fêtes légales demeurent applicables.

Article 64

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont des autorisations d'absence au travail délivrées au salarié.

Sans condition d'ancienneté, le mensuel aura droit, sur justification, aux congés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- dans la limite de 3 jours par hospitalisation d'un enfant.

Après 1 an d'ancienneté et sur justification, l'autorisation d'absence pour le mariage du salarié est portée à 5 jours.

On entend par beau-père et belle-mère les parents du conjoint marié.

Ces congés pour événements familiaux et, dans la limite des durées ci-dessus, n'entraînent pas de réduction du salaire effectif.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, les congés pour événements familiaux seront assimilés à des jours de travail effectif.

À défaut d'accord entre les parties, les congés pour événements familiaux doivent être pris à l'occasion de l'événement ou le ou les jours qui le suivent ou le précèdent immédiatement. Si l'événement se situe pendant une période de suspension du contrat, le salarié ne peut ultérieurement prétendre au bénéfice du nombre de jours prévus pour ledit événement.

Par exception, si le mensuel se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins de l'autorisation d'absence prévue ci-dessus.

Article 65

Service militaire et autres congés

Les périodes de service militaire ou civil, de réserve opérationnelle, de réserve dans la sécurité civile, de participation à des opérations de secours, ou les absences des pompiers volontaires sont traitées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 66

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées, ne peuvent pas, pendant 6 mois, entraîner une rupture du contrat de travail.

Le délai de 6 mois est porté à :

- 8 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 10 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- 1 an lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens du code de la sécurité sociale) ou par une maladie professionnelle.

L'ancienneté obtenue lors de la rupture reste acquise lors d'un réembauchage.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Article 67

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les 3 jours de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM, dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'espace économique européen.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois-quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée, soit :

	100 %	75 %
≥ 1 an < 5 ans d'ancienneté	45 jours	30 jours
≥ 5 ans < 10 ans d'ancienneté	60 jours	40 jours
≥ 10 ans < 15 ans d'ancienneté	75 jours	50 jours
≥ 15 ans < 20 ans d'ancienneté	90 jours	60 jours
≥ 20 ans < 25 ans d'ancienneté	105 jours	70 jours
≥ 25 ans < 30 ans d'ancienneté	120 jours	80 jours
≥ 30 ans < 35 ans d'ancienneté	135 jours	90 jours
≥ 35 ans d'ancienneté	150 jours	100 jours

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effec-

tivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article, acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de paie.

Article 68

Régime de prévoyance complémentaire

Cet article ne traite pas des régimes de remboursement de frais de santé relevant des dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place, conformément à l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance complémentaire en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le contrat souscrit dans ce cadre doit obligatoirement prévoir le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital (ou de toute autre prestation) en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il peut en outre inclure, notamment, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge en cas de décès.

L'employeur doit consacrer à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour 1 année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération effective garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation est calculée sur la base de la REG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite *pro rata temporis*, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute, sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

Les entreprises pourront, par application de l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus, afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant, le cas échéant, une participation des salariés au financement desdites garanties.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dole, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou une partie seulement des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 69

Préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 16.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois ;
- 80 heures dans le cas où le préavis est de 2 mois ainsi que pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, mais ne justifiant pas de 2 ans de présence ;
- 100 heures dans le cas où le préavis est de 3 mois pour les mensuels justifiant de 2 ans de présence.

Dans les cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas de rupture à l'initiative du salarié, ces heures ne seront pas rémunérées.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 70

Indemnités de licenciement

Le salarié licencié, alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés par les dispositions légales, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

Article 71

Rupture conventionnelle

Le contrat à durée indéterminée pourra faire l'objet d'une rupture conventionnelle conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans ce cas, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

Lorsque le contrat à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Article 72

Départ à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

La durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 73

Mise à la retraite

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés par les dispositions légales, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

Article 74

Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail, le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel pourra être considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et serait réglée comme telle.

Article 75

Rapatriement

En cas d'envoi du salarié en mission à l'étranger, son contrat de travail devra prévoir les conditions de son rapatriement.

Article 76

Clause de non-concurrence

Dans certains cas particuliers, le contrat de travail pourra contenir une clause de non-concurrence. Le contrat devra indiquer :

- les raisons qui ont motivé la rédaction d'une telle clause ;
- la limitation géographique ;
- la limitation dans le temps ;
- la contrepartie financière.

L'employeur pourra renoncer à l'application de cette clause, dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Fait à Dole, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 18 AVRIL 2019

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950826M

IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail dans les offices, après la signature de quatre accords sur :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- la prévention et la gestion des risques psychosociaux ;
- le télétravail ;
- et la déconnexion,

les partenaires sociaux du notariat ont décidé de travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'article L. 2241-1 du code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans, pour négocier 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 ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Pour mener cette négociation dont ils soulignent toute l'importance, ils ont étudié les chiffres du rapport annuel sur l'activité économique et sociale et relevé qu'en 2017, 83,73 % des salariés du notariat étaient des femmes dont :

- 25,25 % de celles travaillant à temps complet étaient cadres (41,45 % des hommes) ;
- 57,24 % avaient une rémunération inférieure au salaire annuel moyen (39,21 % des hommes) ;
- 76,86 % avaient bénéficié d'une formation au cours de l'année (90,19 % des hommes).

Par ailleurs, les femmes représentaient 9 salariés à temps partiel sur 10 dans la branche, sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agissait d'un temps partiel subi ou choisi.

Forts de ce constat, ils ont souhaité susciter une prise de conscience des employeurs du notariat, rappeler les obligations légales et accompagner les offices pour que soit détectée et bannie toute pratique discriminatoire, en retenant les cinq problématiques suivantes :

- le recrutement ;
- les salaires ;
- les promotions et le déroulement de carrière ;
- la formation ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Article 1^{er}

Objet

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

L'article 31 de la convention collective nationale du notariat rappelle que « les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi. »

Article 2

Recrutement

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent.

La rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler.

Les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs et se fonder notamment sur ceux définis à l'article 15.1 de la convention collective nationale.

Aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

La classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

Article 3

Salaire

3.1. Principe d'égalité

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

3.2. Application des critères classants

La classification des salariés telle qu'elle est prévue à l'article 15 de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

3.3. Offices d'au moins 50 salariés

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenus :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le non-respect de ces obligations entraîne l'application de pénalités légales.

Article 4

Promotions et déroulement de carrière

4.1. Entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation permet d'instaurer un dialogue entre l'employeur et le salarié sur l'activité professionnelle de ce dernier, ses résultats et ses objectifs, dans les conditions précisées à l'article 16 de la convention collective nationale. À l'issue de cet entretien, une fiche de synthèse est établie dans laquelle sont notamment consignés les orientations et les engagements convenus par les deux parties.

Il appartient à l'employeur de s'assurer, par une étude d'ensemble des fiches de synthèse des entretiens annuels d'évaluation de tous les salariés, que les engagements pris ne conduisent à aucune conséquence discriminatoire et assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'augmentation de salaire, de départ en formation et de promotion.

4.2. Entretien professionnel

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a :

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

4.3. Travail à temps partiel

L'article 9 de la convention collective nationale organise les conditions du recours au travail à temps partiel dans le notariat. Il précise que :

- les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation ;
- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'office et le poste concerné.

4.4. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

La demande de télétravail à titre temporaire pendant la grossesse formulée par une salariée sera étudiée avec attention, dans le respect des dispositions de l'accord de branche du 14 juin 2018.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.2 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

4.5. Parentalité

Dans les offices, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 19 de la convention collective nationale et l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'office.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.

Article 5

Formation

5.1. Obligations de la convention collective nationale

L'article 29.1.2.1 de la convention collective nationale impose aux employeurs de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation, par période quadriennale et dans la limite de 2 jours ouvrables minimum, dans des conditions qui y sont détaillées.

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance.

5.2. Formation au retour d'un congé pour événement familial de longue durée

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un événement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

Article 6

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « 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. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 7

Dispositions de suivi

Au mois de février de chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport sur l'activité économique et sociale du notariat, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

Article 8

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 9

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 2 mai 2019.

Article 10

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 11

Publicité, dépôt et extension

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 26 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCO (SANTÉ)

NOR : ASET1950919M

Entre :
FEHAP ;
UNISSS ;
FNCLC ;
SYNERPA ;
FHP ;
USPO ;
NEXEM ;
PRESANCE,

D'une part, et

CGT ;
FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création, à compter du 1^{er} avril 2019, d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Les signataires du présent accord conviennent, conformément aux dispositions légales et réglementaires et en cohérence avec les préconisations du rapport de J. – M. Marx et R. Bagorski, de créer un opérateur de compétences de la santé, du médico-social et du social tel qu'il est couvert par les organisations signataires.

Cet opérateur de compétences a vocation à rassembler largement les branches professionnelles qui ont des métiers en commun, relèvent du même cadre d'action réglementé ou constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés, dès lors que ces dernières adhèrent au présent accord.

Il pourrait également accueillir, conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux préconisations du rapport de J.–M. Marx et R. Bagorski, les entreprises et organismes non couverts par une convention collective mais qui exercent leurs activités dans le champ couvert par l'OPCO Santé.

Par ailleurs, les parties signataires de cet accord constitutif se sont efforcées d'élaborer un mode de gouvernance à la fois simplifié, adapté aux nouvelles missions des OPCO et à la priorité donnée aux TPE/PME et à l'alternance. Cette gouvernance intègre toutes les parties prenantes, à différents niveaux, et permet un pilotage efficace par les branches professionnelles et les interbranches.

Les signataires du présent accord s'engagent sur :

- le renforcement d'une politique d'alternance en fonction des besoins des branches professionnelles ;
- le déploiement de formations notamment aux savoirs de base, au numérique pour les salariés les plus fragiles afin de sécuriser leur parcours professionnel ;
- l'accès à la qualification pour les diplômés des emplois réglementés ;
- la mise en place d'une politique de certification en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ;
- une proximité technique de l'OPCO Santé, en région, qui assurera la mise en œuvre des politiques des branches ;
- la mise en place d'un observatoire unique sur le périmètre de l'OPCO Santé, dont les modalités de saisine et de fonctionnement sont définies dans les statuts de l'OPCO.

Les signataires s'engagent à promouvoir et valoriser les métiers en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'intervention de l'OPCO Santé.

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions des accords collectifs conclus par les branches signataires relatives aux OPCA à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 1^{er}

Statuts de l'OPCO Santé

L'OPCO Santé est constitué sous la forme d'une association selon la loi de 1901. Les statuts sont élaborés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un règlement intérieur sera élaboré et soumis à approbation du conseil d'administration.

Article 2

Champ d'intervention

L'OPCO Santé exerce son action en France métropolitaine et dans les DROM-COM dans le champ des branches signataires du présent accord dont la liste des IDCC figure en annexe et auprès de toutes les branches pour lesquelles il a été agréé par l'État, ainsi qu'auprès des branches professionnelles qui adhèreraient postérieurement, relevant du champ de l'OPCO tel que défini dans le préambule. Les entreprises relevant du champ et ne disposant pas d'un IDCC, ou qui ne sont pas rattachées à une convention collective, pourront se rattacher à l'OPCO Santé par accord collectif d'entreprise ou par convention d'adhésion.

Une seconde annexe répertorie les branches professionnelles ayant pris un accord de désignation.

Article 3

Missions

L'OPCO Santé a pour mission de contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des parcours professionnels, dans son champ tel que défini dans le préambule.

Il exerce les missions légales et réglementaires attachées à la qualité d'opérateur de compétences, et notamment :

- la promotion, le développement et le financement de l'alternance, selon les niveaux définis par les branches professionnelles ;

- le développement de la formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés ;
- l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi qui souhaitent intégrer les secteurs couverts par l'OPCO Santé ;
- la mise à disposition des branches professionnelles d'une expertise technique en matière de certification, de démarche qualité, d'observation, de veille et de prévision sur les besoins d'emploi et de compétences et de GPEC territoriale ;
- un appui technique auprès des branches professionnelles dans l'élaboration et le suivi des coûts contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;
- un service de proximité au bénéfice des TPE/PME permettant d'améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle des salariés et accompagnant ces entreprises et leurs salariés dans l'élaboration de leurs besoins techniques ;
- l'élaboration d'outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de faciliter, pour les TPE/PME, la GPEC territoriale.

L'OPCO Santé met en œuvre les activités d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par les branches dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

Il a capacité, dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, à mener toute action décidée par son conseil d'administration, notamment en direction des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des salariés et de l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'intervention.

L'OPCO Santé a également pour mission de travailler en étroite collaboration avec des OPCO ayant une proximité « filières métiers », notamment en termes de certification, de parcours et mobilités professionnelles.

Les branches professionnelles qui le souhaitent s'engagent à mettre en place la meilleure organisation permettant de mener une politique en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, d'accès à la formation des salariés des TPE/PME, de GPEC, à un échelon territorial en s'assurant de leur mise en œuvre par les services déconcentrés de l'OPCO au plus près des entreprises et des salariés, ainsi que des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle en région.

Article 4

Modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO

Les modalités d'exercice des fonctions des membres siégeant aux différentes instances de l'OPCO Santé sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Ces modalités sont opposables aux employeurs relevant du périmètre de l'OPCO Santé au même titre qu'un accord collectif de travail.

Elles comprennent notamment :

- les modalités de remboursements des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration ;
- les temps de déplacements ;
- les temps de préparation et de présence aux réunions ;
- les temps de formation liés à l'exercice des fonctions ;
- la qualification du temps passé.

Article 5

Assemblée plénière

5.1. Composition

L'assemblée plénière de l'OPCO Santé est composée de l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés dont la représentativité est reconnue dans au moins une des branches professionnelles telles que visées à l'article 2 du présent accord.

L'assemblée plénière est composée, paritairement, d'un nombre de sièges fixé selon les modalités suivantes :

- 3 sièges par organisation professionnelle d'employeurs représentative dans une des branches visées à l'article 2 ;
- et d'autant de sièges pour les organisations syndicales de salariés représentatives, répartis comme suit :
 - 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale de salariés dès lors qu'elle est représentative dans une des branches visées à l'article 2 du présent accord ;
 - 1 siège supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;
 - au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

5.2. Attributions

L'assemblée plénière donne chaque année son avis sur le bilan d'activité de l'OPCO Santé.

Elle donne quitus aux membres du conseil d'administration de leur gestion et se prononce sur le rapport financier présenté par le trésorier.

Elle est informée et débat des projets de l'année à venir de l'OPCO Santé.

Elle peut formuler toutes propositions, recommandations ou résolutions prises à la majorité des trois-quarts des voix des personnes physiques présentes ou représentées ; un siège correspondant à une voix.

En cas d'empêchement, tout membre de l'assemblée plénière peut se faire représenter aux réunions en donnant un pouvoir à un autre membre appartenant au même collège. Un membre présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Article 6

Conseil d'administration

6.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est composé de 40 membres titulaires et 20 membres suppléants. Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations d'employeurs et syndicales représentatives au sein des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Les membres titulaires sont répartis en 2 collèges :

- un collège des organisations représentatives des employeurs (20 membres) ;
- un collège des organisations représentatives de salariés (20 membres).

Les membres suppléants siègent au conseil d'administration lorsqu'ils remplacent un titulaire.

Le nombre de sièges pourra être modifié en fonction des branches qui pourraient être amenées à rejoindre l'OPCO Santé.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

6.1.1. Composition du collège salarié

Les sièges sont répartis selon les modalités suivantes :

- 1 siège est attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO. Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO ;
- au-delà du premier siège, les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO) proportionnellement à leur pourcentage de représentativité. Ce solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

6.1.2. Composition du collège employeur

Les sièges du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont attribués de la manière suivante : chaque branche est représentée au conseil d'administration.

La répartition des sièges se fait par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

6.2. Désignation. – Durée du mandat

Chaque organisation représentative, membre du conseil d'administration, désigne ses représentants pour une durée de 4 ans.

Le premier mandat prend fin au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle sont publiés la totalité des arrêtés de représentativité des branches professionnelles du périmètre de l'OPCO Santé.

En cas de vacance d'un poste du conseil d'administration, il est pourvu au remplacement dudit poste par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

6.3. Modalités de décision

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou valablement représentés.

En cas d'empêchement, tout membre du conseil d'administration peut se faire représenter aux séances du conseil d'administration en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège. Un administrateur présent ne peut disposer que d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des administrateurs présents ou représentés ; un siège correspondant à une voix.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés.

6.4. Attributions

Le conseil d'administration de l'OPCO Santé est doté des compétences les plus étendues pour tout ce qui concerne l'organisation, l'administration, la gestion et le fonctionnement de l'OPCO Santé dans les conditions prévues par les statuts.

Article 7

Bureau

7.1. Composition

L'OPCO Santé est doté d'un bureau composé de 12 membres dont :

- 6 représentants des organisations représentatives des employeurs ;
- 6 représentants des organisations représentatives de salariés.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sont désignés de la manière suivante :

Les membres du bureau sont nécessairement choisis parmi les membres titulaires du conseil d'administration.

Les sièges des organisations syndicales sont répartis entre les organisations représentatives de salariés (ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés et consolidés sur le périmètre de l'OPCO). Ces pourcentages sont calculés sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO Santé.

Le solde éventuel des sièges restant est attribué à ces organisations syndicales représentatives conformément aux articles R. 2314-19 et R. 2314-20 du code du travail sur la base des résultats consolidés utilisés pour le calcul des pourcentages des arrêtés de représentativité publiés pour chaque branche composant le périmètre de l'OPCO.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sont désignés par un vote au sein du collège employeur dont les résultats sont communiqués au conseil d'administration.

7.2. Désignation et fonctions

Les membres du bureau sont désignés pour 4 ans par leurs organisations respectives.

Le mandat est renouvelable.

Les mandats peuvent toutefois avoir une durée plus courte, notamment dans les cas prévus à l'article 13.

Le bureau désigne en son sein lors de sa première réunion :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 1 trésorier ;
- 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire ;
- 1 secrétaire adjoint ;
- 6 membres.

Le président, le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au même collège ; le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint appartenant à l'autre collège.

Au terme de 2 années, le vice-président et le président, le trésorier et le trésorier adjoint, ainsi que le secrétaire et le secrétaire adjoint intervertissent leurs fonctions.

7.3. Modalités de décision

Les décisions du bureau sont prises à la majorité des trois-quarts des voix des membres présents ou représentés. Un membre du bureau ne peut disposer que d'un pouvoir.

7.4. Attributions

Le bureau est chargé de la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration.

Il peut également prendre, dans le champ de compétences du conseil d'administration et par délégation expresse, des décisions qui sont immédiatement exécutoires et dont le conseil d'administration sera informé lors de sa réunion la plus proche.

Article 8

Sections paritaires professionnelles

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées par décision du conseil d'administration sur demande d'une ou de plusieurs branches professionnelles, ou à sa propre initiative.

Le conseil d'administration peut également convenir de dissoudre une ou plusieurs SPP en tant que de besoin.

Cette demande doit être accompagnée d'une note paritaire détaillant les motivations de la création de la SPP et le rôle qu'elle pourrait jouer au profit de la ou des branches.

Les SPP sont composées des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs sur le champ de la ou des conventions collectives concernées.

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque SPP sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Les missions des SPP s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la SPP. À ce titre, les branches professionnelles constituant une SPP peuvent décider en commun de travaux à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

La SPP a également pour mission de contribuer à la mission générale de l'OPCO Santé dans l'accompagnement au développement de l'accès à la formation dans les TPE et au développement de l'alternance.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO Santé mais également des travaux entre OPCO.

Les SPP veillent à la mise en œuvre des accords de branche par l'OPCO Santé et peuvent formuler toute proposition de décision au conseil d'administration pour la mise en œuvre de la politique de la branche professionnelle ou des branches professionnelles qu'elles représentent.

Article 9

Commissions paritaires transversales

9.1. Missions

Il est créé au sein de l'OPCO Santé des commissions qui ont pour objet de conduire un travail spécialisé dans leur champ de compétence et de formuler des propositions d'action au conseil d'administration. Elles s'appuient sur la structure technique de l'OPCO Santé pour mener leurs travaux.

L'OPCO Santé est doté de commissions, notamment des suivantes :

Commission pour la promotion et le développement de l'alternance :

Elle a pour objet de définir les conditions et moyens du développement des formations en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, professionnalisation en alternance).

Commission pour l'accès à la formation des publics prioritaires (notamment TPE/PME, demandeurs d'emploi) :

Cette commission détermine les conditions favorisant l'accès à la formation professionnelle pour les publics qui en sont les plus éloignés : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, personnes les moins qualifiés.

Elle formule toute proposition d'action ou d'expérimentation qui favoriserait le développement des compétences et l'insertion durable dans l'emploi de ces publics.

Ces commissions se fondent sur un principe de transversalité dans la représentation des branches afin d'aborder au mieux l'alternance et l'accompagnement des TPE/PME.

Les branches s'efforceront de trouver des convergences, que ce soit en termes de politique de formation mais également de vision prospective, que ce soit pour les enveloppes qui sont confiées à l'opérateur par France Compétences ou pour les fonds conventionnels.

Commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles :

La commission est un lieu de partage des politiques de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation et de leur déclinaison dans les régions administratives. Elle permet d'identifier les actions conduites par chaque branche, d'envisager des actions communes et de diffuser les bonnes pratiques sur les territoires.

Elle pilote l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications instituées au sein de l'OPCO Santé et veille également à l'articulation de ces travaux entre le niveau de la branche et du territoire.

L'OPCO Santé peut par ailleurs se doter d'autres commissions en fonction des besoins identifiés par le conseil d'administration.

9.2. Composition et fonctionnement

Les modalités de répartition des sièges et des voix au sein de chaque commission sont définies dans les statuts de l'OPCO Santé.

Chaque collège désigne librement ses représentants au sein des commissions.

Les commissions se réunissent au minimum 3 fois par an.

Les commissions peuvent inviter toute personne, toute organisation, toute branche à participer à certaines de ses réunions.

Article 10

Observatoire

Il est constitué un observatoire piloté par la commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles. Il a vocation à réaliser les travaux dédiés par le conseil d'administration et les branches professionnelles.

Les demandes des branches professionnelles se font via leur instance paritaire compétente (CPPNI ou CPNE-FP), soit via les SPP pour des travaux communs avec d'autres branches.

L'observatoire mutualise et partage les résultats des différents travaux.

Il est force de proposition quant à l'analyse de ces résultats et aux préconisations qui en découlent.

Article 11

Comités d'appui à la gestion interne

Comité d'audit et de contrôle interne :

Le comité des risques et d'audit est chargé, notamment, de suivre les processus d'élaboration des informations comptables et financières, l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ainsi que le contrôle légal des comptes.

Ses missions sont plus spécifiquement précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Comité des finances :

Le comité prépare les orientations financières et budgétaires de l'OPCO Santé, préalablement à leurs présentations au conseil d'administration paritaire.

Il assure également le suivi des activités financières de l'OPCO Santé, examine et donne un avis sur les modalités de mise en œuvre de la politique de l'association dans son champ de compétence.

Il peut également être saisi pour avis par le conseil d'administration paritaire sur tout projet relatif à l'évolution de la politique budgétaire et financière de l'association.

Il a également une mission d'alerte budgétaire auprès du conseil d'administration paritaire.

Comité de recours :

Son objet et ses modalités de saisine et de fonctionnement sont définis dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCO Santé.

Article 12

Ressources

12.1. Fonds gérés par l'OPCO Santé

Pour réaliser ses missions, l'OPCO Santé dispose des ressources prévues par la loi et les dispositions réglementaires ainsi que des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche, ainsi que des contributions versées librement par les entreprises dans le cadre des services rendus par l'OPCO Santé pour le développement des compétences et le développement de la formation professionnelle de leurs salariés.

L'OPCO Santé peut conclure, notamment avec l'État, les collectivités territoriales, l'Union européenne, la Caisse des dépôts et consignations, les partenaires publics ou privés, toute convention financière lui permettant la réalisation de ses missions.

12.2. Frais de gestion

Les frais de gestion sont déterminés par la convention d'objectifs et de moyens, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 13

Adhésion d'une branche

Une branche peut adhérer au présent accord si ses activités entrent dans le champ de l'OPCO Santé tel que défini dans le préambule du présent accord.

Une branche peut également intégrer l'OPCO Santé par désignation des pouvoirs publics.

En cas d'adhésion ou de désignation d'office par les pouvoirs publics d'une branche nouvelle au présent accord constitutif, chaque collège modifie la répartition de ses sièges selon les règles qui lui sont applicables.

L'adhésion d'une branche ou la désignation d'office par les pouvoirs publics fait l'objet d'un enregistrement par le conseil d'administration.

Article 14

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément de l'OPCO Santé en France métropolitaine et dans les DROM-COM par le ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Cet accord fera également l'objet de la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 15

Révision

Toute demande de révision du présent accord s'opérera selon les modalités légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision à l'exception d'un élargissement du champ ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations consécutives à une demande de révision devront s'ouvrir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 16

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à l'issue du délai de 12 mois qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 17

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre en charge du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES BRANCHES AYANT SIGNÉ L'ACCORD CONSTITUTIF

Branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer – IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs – IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale – IDCC 0783.

Branche des services de santé au travail interentreprises – IDCC 0897.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS – IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine – IDCC 1996.

ANNEXE II

LISTE DES BRANCHES AYANT PRIS UN ACCORD DE DÉSIGNATION DE L'OPCO SANTÉ

Branche de l'hospitalisation privée – IDCC 2264.

Branche des centres de lutte contre le cancer – IDCC 2046.

Branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs – IDCC 0029.

Branche des établissements pour personnes inadaptées et handicapées – IDCC 0413.

Branche des services de santé au travail interentreprises – IDCC 0897.

Branche des centres d'hébergement et de réadaptation sociale – IDCC 0783.

Branche des établissements médico-sociaux de l'UNISS – IDCC 0405.

Branche des pharmacies d'officine – IDCC 1996.

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 AVRIL 2019
RELATIF À LA MISE EN CONCURRENCE DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
ET DU RÉGIME DES FRAIS DE SOINS ET DE SANTÉ

NOR : ASET1950831M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 5 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, les parties signataires de l'accord sont tenues de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité actuellement assurés respectivement par AXA France Vie et APGIS afin de recommander avant le 31 décembre 2019, un ou plusieurs organismes pour l'assurance et la gestion de ces risques et la gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité prévues par l'accord du 9 juillet 2015.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Une procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou plusieurs organismes chargés d'assurer les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés et anciens salariés de l'industrie pharmaceutique définis par l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique et l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime

des frais de soins de santé des anciens salariés sera organisée en 2019 dans les conditions prévues aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale en vue d'une recommandation avant le 31 décembre 2019.

La nouvelle recommandation prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

La mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence, dont est chargée la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions de l'article D. 912-1 du code de la sécurité sociale, sera déléguée au comité paritaire de gestion prévu par l'article 4 de l'accord du 9 juillet 2015. À cet effet, ledit comité sera assisté des conseillers techniques du régime, les cabinets CAPS Actuariat et SPAC Actuaires et d'un actuaire conseil, le cabinet RISKEO, (ci-après ensemble « les experts ») pour la période de l'appel d'offres.

Conformément aux dispositions de l'article D. 912-2 du code de la sécurité sociale, toutes les réunions organisées dans le cadre de cette procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des participants à chaque réunion.

Les membres de la CPPNI, du comité paritaire de gestion et les experts sont soumis à une obligation de confidentialité.

Article 2

La mise en concurrence portera, d'une part, sur le risque décès-incapacité-invalidité des salariés (lot 1 – prévoyance) et, d'autre part, sur le risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé (lot 2 – santé) des régimes définis par les accords susvisés et vise à recommander un ou deux organismes assureurs maximum pour chacun des lots, avec la possibilité pour la CPPNI de recommander un organisme assureur unique pour les deux lots si cette solution satisfait le mieux les critères visés à l'article 6 ci-après.

Cette mise en concurrence aura pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes définis dans les accords susvisés mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative, les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves des régimes ainsi que les conditions de gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité visé au chapitre III de l'accord du 9 juillet 2015. Ainsi, le choix d'un gestionnaire administratif unique et/ou d'un gestionnaire financier unique sera étudié si des organismes d'assurance différents sont recommandés pour le lot 1 et le lot 2 selon les modalités précisées à l'article 6 ci-après.

Si deux organismes sont recommandés pour un même lot, chacun d'eux devra accepter de mettre en place un mécanisme de mutualisation permettant de consolider et d'apprécier globalement les résultats de l'ensemble des entreprises adhérentes à chaque régime.

Article 3

Un avis d'appel à concurrence sera inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ainsi que dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances au plus tard le 26 avril 2019. Il comportera :

- les conditions de recevabilité des candidatures ;
- les conditions d'éligibilité des candidatures ;
- les critères d'évaluation ainsi que leur pondération ;
- le nombre maximum d'organismes pouvant être recommandés.

Le cahier des charges de la mise en concurrence commun aux lots 1 et 2 sera élaboré par le comité paritaire de gestion sur délégation de la CPPNI. Les organismes assureurs souhaitant participer à la mise en concurrence pour le lot 1 et/ou le 2 pourront obtenir le cahier des charges en formulant une demande par courriel auprès des adresses suivantes : nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et philippe.chou@riskeo.eu et en produisant les justificatifs nécessaires.

Le cahier des charges ne sera envoyé qu'aux organismes assureurs qui justifient être agréés à pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 compte tenu des conditions d'éligibilité définies à l'article 5 ci-après.

Seront jointes au cahier des charges, les annexes préparées par les experts retraçant notamment les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir, les résultats des régimes à assurer ou encore les nombres de sinistres constatés en moyenne par an en prévoyance.

Article 4

Pour être recevable, une candidature doit :

Critères communs aux deux lots

- être réceptionnée au plus tard le 18 juin 2019 à 14 heures à l'adresse suivante « SPAC ACTUAIRES, 58, avenue d'Iéna, 75116 Paris » sous enveloppe cachetée portant la mention « Mise en concurrence du régime de l'industrie pharmaceutique » contenant trois exemplaires papier de la réponse rédigée en français et une version sur support électronique, avec une copie adressée par courriel aux adresses suivantes : nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr, philippe.chou@riskeo.eu.

Il est demandé aux organismes intéressés de répondre à toutes les questions du cahier des charges relatives au(x) lot(s) au(x) quel(s) ils répondent en respectant l'ordre des réponses et en reprenant le numéro de la question pour chaque réponse. Toute réponse arrivée après la date limite et/ou incomplète ne sera pas étudiée ;

- accepter les conditions de la mise en concurrence rappelées dans le cahier des charges ;
- accepter d'assurer le/les régime(s) selon les conditions visées dans les accords susvisés et leurs avenants (notamment taux de cotisations appelées, prestations, conditions de délégation de gestion éventuelle) ;
- accepter de fournir au comité paritaire de gestion et aux conseillers techniques du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique des régimes dans le respect des obligations de la CNIL et du règlement général de protection des données ;
- accepter de reprendre les régimes complémentaires aux régimes professionnels conventionnels pour les entreprises qui le souhaitent et avoir la capacité à adapter ces régimes pour le 1^{er} janvier 2020 pour tenir compte des évolutions de l'accord du 9 juillet 2015 à effet du 1^{er} janvier 2020 (mise en conformité 100 % santé) ;
- accepter l'audit des comptes et de la gestion par les conseillers techniques du régime ;
- accepter la prise en charge des frais de pilotage et d'information des assurés du régime selon les modalités définies dans le cahier des charges ;
- accepter de gérer les régimes selon les modalités visées dans les accords susvisés et leurs avenants et en appliquant les règles de gestion précisées dans le guide de gestion du régime et le règlement du HDS ;

Critères spécifiques au lot 1 – assurance prévoyance

Pour l'assurance du lot 1 – risque décès-incapacité-invalidité des salariés :

- accepter la reprise de l'ensemble des engagements existants au 31 décembre 2019 en contrepartie du transfert des provisions en provenance de l'organisme assureur actuel, suite à validation par le comité paritaire de gestion ;
- en cas de résiliation ultérieure avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions au(x) nouvel (eaux) organisme(s) assureur(s) des risques prévoyance choisi(s) par la CPPNI, suite à validation du transfert par le comité paritaire de gestion ;
- en cas de résiliation ultérieure (avec ou sans transfert d'engagement), accepter le transfert de la provision pour égalisation et de l'ensemble des réserves (y compris fonds HDS) au(x) nouvel (eaux)

organisme(s) assureur des risques prévoyance pour les montants inscrits dans les comptes prévoyance approuvés par le comité paritaire de gestion comme prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 juillet 2015.

Critères spécifiques au lot 2 – assurance santé

Pour l'assurance du lot 2 – risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé :

- accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime au 31 décembre 2019 ;
- en cas de résiliation ultérieure, accepter le transfert de l'ensemble des réserves (y compris le fonds HDS ou fonds social) et du fonds collectif santé au(x) nouvel (eaux) organisme(s) assureur du risque santé pour les montants inscrits dans les comptes santé approuvés par le comité paritaire comme prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 juillet 2015.

Article 5

Pour être éligibles les organismes doivent respecter les critères suivants :

Lot 1 – assurance du risque décès-incapacité-invalidité des salariés

- a) Être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 ;
- b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 150 % (base 31 décembre 2017 en solvabilité 2) ;
- c) Avoir un chiffre d'affaires annuel en prévoyance collective supérieur à cinq fois les cotisations du régime prévoyance (60 M€ en 2017) soit un chiffre d'affaires prévoyance collective supérieur à 300 millions d'euros ;
- d) Gérer un nombre d'assurés en prévoyance collective supérieur à cinq fois les assurés du régime de branche (76 000 salariés) soit plus de 380 000 assurés gérés en prévoyance collective (décès et/ou arrêt de travail sans double compte) ;
- e) Avoir un actif géré (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de dix fois le montant de l'actif sous gestion du lot 1 (363 M€ au 31 décembre 2017) soit un actif géré supérieur à 3 630 M € en valeur comptable.

Lot 2 – assurance du risque maladie-chirurgie-maternité des salariés et anciens salariés et le fonds collectif santé

- a) Être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1, 2 et 20 ;
- b) Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 150 % (base 31 décembre 2017 en solvabilité 2) ;
- c) Avoir un chiffre d'affaires annuel en santé collective supérieur à trois fois les cotisations du régime santé des actifs HT (61,5 M€ en 2017) soit un chiffre d'affaires en santé collective supérieur à 184,5 M€ ;
- d) Gérer un nombre de personnes protégées en santé collective supérieur à trois fois les personnes protégées du régime de branche (162 000 personnes protégées) soit plus de 486 000 personnes protégées gérées en santé collective ;
- e) Avoir un actif géré (hors cantons réglementaires ou contractuels) de plus de trois fois le montant de l'actif sous gestion du lot 2 (89 M€ au 31 décembre 2017) soit un actif supérieur à 267 M€ en valeur comptable.

Un candidat pour l'assurance d'un seul lot doit respecter les critères du lot pour lequel il est candidat.

Un candidat pour le lot 1 et le lot 2 doit respecter les critères cumulés des deux lots.

Le respect des critères s'apprécie :

- par rapport aux comptes 2017 des organismes : les comptes 2017 et états réglementaires 2017 adressés à l'ACPR pourront être demandés pour vérification ;
- par rapport à la réponse globale de chaque candidat : un candidat qui seul ne respecte pas un ou plusieurs des critères peut répondre en partenariat avec d'autres organismes en précisant l'organisation juridique/technique proposée.

En cas de changements intervenus en 2018 (exemple fusion d'organismes), il sera pris en compte la situation réelle en 2018 sur la base des chiffres 2017 (exemple pour une fusion en 2018 : il sera pris en compte le cumul des chiffres 2017 des organismes fusionnés en 2018).

Article 6

6.1. Grille de notation

Chaque offre éligible et recevable sera notée sur l'ensemble des critères pour chacun des lots.

La note globale d'un lot est la somme d'une note assurance, d'une note gestion et d'une note financière décomposées comme suit.

Le tableau ci-dessous précise les critères et leur pondération pour chaque lot :

LOT 1 : PRÉVOYANCE	1. ASSURANCE	2. GESTION	3. FINANCIER	TOTAL
1. Critères économiques	27,00	12,00	21,00	60,00
2. Gestion		11,00		11,00
3. Suivi commercial/services et mise en œuvre	11,50	7,50		19,00
4. Pilotage du régime	10,00			10,00
Note globale	48,50	30,50	21,00	100,00

LOT 2 : SANTÉ	1. ASSURANCE	2. GESTION	3. FINANCIER	TOTAL
1. Critères économiques	20,00	12,00	8,00	40,00
2. Gestion		16,40		16,40
3. Suivi commercial/services et mise en œuvre	15,50	17,60		33,10
4. Pilotage du régime	10,50			10,50
Note globale	46,00	46,00	8,00	100,00

La sélection par la CPPNI s'opérera de la façon suivante parmi les candidatures éligibles et recevables :

6.2. Choix du/des organisme(s) assureur(s)

La CPPNI retiendra pour chaque lot l'offre (ou les deux offres) qui aura (ont) obtenu la meilleure note globale sur 100.

6.3. Choix de l'organisme gestionnaire (si plusieurs assureurs retenus)

Il résulte du tableau global des pondérations que la gestion est notée sur 76,50.

GESTION	GESTION PRÉVOYANCE	GESTION SANTÉ	TOTAL
1. Critères économiques	12,00	12,00	24,00
2. Gestion	11,00	16,40	27,40
3. Suivi commercial/services et mise en œuvre	7,50	17,60	25,10
Note globale gestion	30,50	46,00	76,50

Parmi les offres retenues pour l'assurance, la CPPNI retiendra l'offre qui aura obtenu la meilleure note pour la gestion sous réserve que le regroupement de la gestion auprès d'un même organisme soit possible et apporte un plus.

Il est précisé qu'un assureur pour un seul des lots (exemple lot 1) peut répondre pour la gestion des deux lots (lot 1 et lot 2) afin que son offre gestion puisse être retenue.

6.4. Choix de l'organisme en charge de la gestion financière (si plusieurs assureurs retenus)

Parmi les offres retenues pour l'assurance, la CPPNI retiendra la meilleure offre de gestion financière sous réserve que le regroupement de la gestion financière auprès d'un même organisme soit possible et apporte un plus.

Article 7

Les parties signataires du présent protocole mandatent les experts désignés à l'article 1^{er} pour :

- gérer le processus d'appel d'offres et notamment répondre aux questions des candidats pendant la période prévue à cet effet (cf. art. 8) ;
- dépouiller et analyser les réponses à la mise en concurrence en fonction des différents critères retenus et établir la notation de chaque réponse selon la grille prévue à l'article 6.1 ;
- présenter aux membres du comité paritaire de gestion et à la CPPNI le résultat des notations.

Un oral pourra être organisé à la demande de la CPPNI avec les candidats (maximum 3 par lot) qui auront obtenu les meilleures notes globales pour chaque lot.

Il appartiendra aux membres de la CPPNI, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance recommandé(s) et d'arrêter le nom du gestionnaire et du gestionnaire financier comme indiqué au 6.3 et 6.4.

Article 8

Le calendrier de la mise en concurrence est fixé comme suit :

- au plus tard le 26 avril 2019 : publication de l'avis d'appel à concurrence ; le cahier des charges sera envoyé aux organismes qui en font la demande sur production des justificatifs nécessaires comme indiqué à l'article 3 ;
- les organismes intéressés ont la possibilité de poser des questions par courriel à nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et philippe.chou@riskeo.eu jusqu'au 3 juin 2019. Les questions avec les réponses relatives aux lots « assurance prévoyance » et « assurance santé » seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence et qui auront été destinataires d'un cahier des charges ;
- 18 juin 2019, 14 heures au plus tard : réception des réponses des organismes à adresser à SPAC ACTUAIRES, 58, avenue d'Iéna, 75116 Paris dans une enveloppe fermée contenant trois versions papier de la réponse et un exemplaire sur support électronique ;
- ouverture des plis le 18 juin 2019 après-midi en présence de membres du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable ou inéligible seront informés par lettre recommandée mentionnant les motifs de rejet de leur candidature au plus tard le 1^{er} juillet 2019 ;
- analyse des offres éligibles et recevables par les experts entre le 19 et le 25 juin 2019 pour présentation au comité paritaire de gestion du 26 juin 2019 ;
- les candidats ayant obtenu les meilleures notes pour chaque lot (au maximum 3 par lot) pourront éventuellement être invités à un oral le 2 juillet 2019 ; la confirmation de cet oral sera faite au plus tard le 27 juin 2019 ;
- décision de la CPPNI sur l' (les) organisme(s) d'assurance recommandé(s) à la suite de la procédure de mise en concurrence au plus tard le 4 juillet 2019 ;

- les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés par lettre recommandée mentionnant les motifs de rejet de leur candidature dans les délais légaux prévus à l'article D. 912-7 du code de la sécurité sociale ;
- avant le 31 octobre 2019, signature avec le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) des documents contractuels nécessaires à la mise en œuvre de la recommandation au 1^{er} janvier 2020 ;
- mise en œuvre des régimes au 1^{er} janvier 2020.

Article 9

Lorsque la liste des candidatures éligibles sera arrêtée, chacun des membres de la CPPNI et du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance est tenu de déclarer, dans un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts. Cette déclaration s'impose également, pour toute situation de conflit d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, dans un délai de 8 jours à compter de la date à laquelle cette situation est née.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des membres de la CPPNI ou du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes, au sein des organismes candidats ou du groupe auquel appartiennent ces organismes.

Les membres de la CPPNI ou du comité paritaire de gestion du régime professionnel de prévoyance qui déclarent une situation de conflit d'intérêts ne pourront prendre part à aucune réunion ni délibération en lien avec la phase de sélection des offres. Le ou les membres concernés peuvent toutefois être remplacés à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs dont ils relèvent.

Les experts mentionnés à l'article 1^{er} qui ont déclaré, préalablement à leur désignation ne pas être en situation de conflit d'intérêts au regard des critères précités, sont tenus de déclarer postérieurement à leur désignation toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient être placés soit vis-à-vis des personnes physiques membres de la CPPNI et du comité paritaire de gestion, soit, selon les modalités prévues au ci-dessus, vis-à-vis de l'un ou l'autre des organismes candidats.

Article 10

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11

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 mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2019
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
ET À SA PRISE EN CHARGE AU TITRE DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1950828M
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;

À la demande des membres de la SPP réunis le 17 janvier 2019,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2019, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'actions prioritaires et CFA concernés

En 2019, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEF, 16 *bis*, rue de l'Égalité, 59700 Marcq-en-Barœul ;

- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Chevanceaux, le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2019.

Article 3

Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2019, la somme totale de 352 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2019, s'élève à :

- 135 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 145 000 € pour le CFA MPS ;
- 47 000 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles ;
- 15 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 10 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4

Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent compléter la plate-forme dédiée aux demandes de financement mise en place par l'OPCA et produire l'ensemble des éléments demandés dans ce cadre.

Article 5

Bilan annuel

En 2020, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Article 6

Dispositions diverses

Le présent accord ne traitant pas de dispositions impactant directement les entreprises, il ne prévoit pas de dispositions pour les entreprises de 50 salariés et moins.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension habituelles.

Fait à Paris, le 20 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ACCORD DU 10 MAI 2019
RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1950934M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 a institué, à effet du 1^{er} janvier 2019, un nouveau régime de retraite complémentaire issu du rapprochement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Cet accord prévoit que les orientations stratégiques du pilotage sont définies tous les 4 ans par accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel.

Le présent accord a pour objet de définir les orientations stratégiques de la première période quadriennale (2019-2022) d'application du nouveau régime et de déterminer la marge d'appréciation du conseil d'administration dans le cadre du pilotage tactique. Il constitue un équilibre entre le pouvoir d'achat des retraités et la pérennité financière du régime. La décision des signataires de maintenir le pouvoir d'achat des retraites complémentaires pendant la première période quadriennale est rendue possible par le niveau des réserves. Elle ne concerne pas les périodes ultérieures.

Cet accord s'inscrit dans le respect de la règle du maintien d'un niveau de réserves au moins égal à 6 mois de prestations jusqu'en 2033 inclus, conformément aux projections figurant en annexe I.

Article 1^{er}

Valeur de service du point

La valeur de service du point a été fixée au 1^{er} novembre 2018 à 1,2588 €.

Durant la période couverte par le présent accord (2019, 2020, 2021 et 2022), la valeur de service du point évolue au 1^{er} novembre de chaque année comme le salaire annuel moyen des ressortissants du régime estimé pour l'année en cours moins un facteur de soutenabilité calculé de sorte qu'en pratique la valeur de service du point évolue au moins comme les prix à la consommation hors tabac, pour autant que l'évolution des prix ne soit pas supérieure à celle des salaires, sans que l'écart entre l'évolution des prix et l'évolution de la valeur de service du point ne dépasse 0,2 point. En aucun cas pendant cette période la valeur de service du point ne peut diminuer en valeur absolue.

L'évolution des prix visée au paragraphe ci-dessus est évaluée par référence à la dernière prévision pour l'année en cours publiée par l'INSEE (en juin) de l'indice des prix à la consommation en moyenne annuelle hors tabac, le cas échéant corrigée l'année suivante de la différence entre le taux d'évolution constaté l'année suivante par l'INSEE et cette dernière prévision, correction effectuée dans le cadre du pilotage tactique visé à l'article 6 ci-après.

Article 2

Valeur d'achat du point

La valeur d'achat du point évolue au 1^{er} janvier de chaque année (2019, 2020, 2021 et 2022) comme le salaire annuel moyen des ressortissants du régime tel qu'estimé pour l'exercice précédent.

En conséquence, elle est fixée pour 2019 à 17,0571 €.

Article 3

Écrêtement des réserves

Le niveau des réserves techniques conditionne les marges de manœuvre mobilisables au profit des retraités.

C'est pourquoi, les réserves des fonds de gestion administrative seront écrêtées de 1 milliard €, qui sera affecté aux réserves techniques du régime.

De même, en janvier 2020, 2021 et 2022, les réserves disponibles des fonds de gestion administrative constatées au 31 décembre de l'année précédente, qui excéderaient 6 mois de dépenses de ladite année, seront affectées aux réserves techniques du régime.

Article 4

Dotation de gestion

Pour chacun des exercices 2019, 2020, 2021 et 2022, la dotation de gestion sera réduite selon l'échéancier suivant :

(En pourcentages.)

2019	2020	2021	2022
- 2	- 4	- 5	- 6

Article 5

Dotation d'action sociale

Pour chacun des exercices 2019, 2020, 2021 et 2022, le montant global annuel des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale sera maintenu au niveau de l'exercice précédent, en euros courants, moins 2 %.

Article 6

Pilotage tactique

Conformément à l'article 26 de l'accord du 17 novembre 2017, le conseil d'administration de la fédération AGIRC-ARRCO mettra en œuvre le pilotage tactique suivant.

6.1. Le conseil d'administration veille à ce que :

a) Sur la période courant de 2019 à 2022 inclus, les pensions évoluent au moins comme les prix à la consommation hors tabac en moyenne annuelle, pour autant que l'évolution des prix à la consommation hors tabac ne soit pas supérieure à celle des salaires ;

b) Les réserves techniques du régime ne se situent jamais en deçà de 6 mois de prestations dans la période courant jusqu'à fin 2033, sur la base des projections mises à jour par les services de la fédération.

Dans cette perspective, le conseil d'administration examine chaque année les projections mises à jour par les services de la fédération, s'appuyant le scénario économique dit VAR 2, figurant en annexe II du présent accord, et sur les hypothèses d'évolutions pluriannuelles des valeurs de service et d'achat du point figurant en annexe I, en appliquant le facteur de soutenabilité de 1,16 pour la période 2023-2033 tel qu'il est prévu dans la même annexe.

6.2. Le conseil d'administration fixe, chaque année, la valeur de service du point, dans le respect des orientations stratégiques définies à l'article 1^{er} et des règles fixées au paragraphe 6.1 ci-dessus.

En cas d'écart entre la prévision et le taux d'inflation constaté, le conseil d'administration procède à un rattrapage l'année suivante.

Si l'évolution des prix est supérieure à l'évolution des salaires, la valeur de service du point évolue comme les salaires.

6.3. Dès lors que le niveau des réserves techniques n'est plus au moins égal à 6 mois de prestations sur la période courant jusqu'à fin 2033, le conseil d'administration saisit les organisations d'employeurs et de salariés qui ont mandaté ses membres.

6.4. Le conseil d'administration fixe, chaque année, la valeur d'achat du point dans le respect des orientations stratégiques définies à l'article 2.

6.5. Le conseil d'administration veille à ce que les réserves des fonds de gestion administrative ne dépassent pas 6 mois de la dotation de l'année précédente. Le surplus est intégré dans les réserves techniques du régime.

Toutefois des exceptions pourront être accordées sur demande motivée, sur la base de projets d'investissement ou de rapprochement entre institutions de retraite complémentaires.

Article 7

Coefficients de solidarité

7.1. Les partenaires sociaux confirment que, pour l'application des articles 98 et 100 de l'accord du 17 novembre 2017 :

- les participants exonérés de CSG en raison de leur niveau de revenus ne se voient pas appliquer de coefficient de solidarité ;
- les participants assujettis à la CSG au premier taux au-dessus du seuil d'exonération (à la date du présent accord, ce taux est de 3,8 %) se voient appliquer le coefficient de solidarité dérogatoire de 0,95 ;
- les participants assujettis à tout autre taux de CSG (à la date du présent accord, 6,6 % ou 8,3 %) relèvent du coefficient de solidarité de droit commun de 0,90.

7.2. Les cas d'exonération des coefficients de solidarité prévus à l'article 98 de l'accord du 17 novembre 2017 sont complétés comme suit.

Sont exonérés :

- a) Les participants ayant bénéficié, à la veille de leur retraite à taux plein, de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) visée aux articles L. 5423-1 à L. 5423-3 du code du travail ;
- b) Les participants qui se sont vu reconnaître une incapacité permanente partielle de 20 % ou plus à la suite d'un accident du travail ou de trajet tels que définis aux articles L. 411-1 ou L. 411-2 du code de la sécurité sociale, ou d'une maladie professionnelle telle que définie à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale ;
- c) Les participants qui bénéficient d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie telles que définies au 2^e et 3^e de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- d) Les participants ayant bénéficié de l'allocation adulte handicapé visée aux articles L. 821-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les participants visés au a et b du présent article qui auraient liquidé leur pension de retraite avant la signature du présent accord pourront formuler, avant le 31 décembre 2019, une demande d'exonération à effet rétroactif.

Les dispositions des paragraphes 7.1. et 7.2. du présent accord seront intégrées à l'article 98 de l'accord du 17 novembre 2017. De plus, à l'antépénultième tiret dudit article 98, il sera précisé que l'article 41 de la loi de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 a été modifié par l'article 34 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016.

En cas d'évolution des dispositifs légaux et réglementaires visés à l'article 98 de l'accord du 17 novembre 2017 tel que modifié par le présent accord, les partenaires sociaux se réuniront pour adapter le champ de l'exonération des coefficients de solidarité aux règles nouvelles afin d'obtenir un impact équivalent en termes de bénéficiaires et de coût.

7.3. Le conseil d'administration reçoit toutes les informations de nature à évaluer l'impact des coefficients de solidarité, sur les comportements et les résultats techniques du régime. Sur ce thème, il peut faire diligenter toute étude qu'il jugerait nécessaire.

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel seront saisies de ces résultats et examineront la question de l'opportunité d'une évolution desdits coefficients au regard également du niveau des réserves techniques et de l'évolution prévisible du niveau des pensions dans la période restant à courir jusqu'à fin 2033.

Article 8

Dispositions finales

8.1. Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il arrive à échéance le 31 décembre 2022. Il peut être révisé selon les dispositions de la loi en vigueur à la date de cette révision.

8.2. Les signataires demandent aux pouvoirs publics, dans le cadre des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, l'extension et l'élargissement du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PROJECTIONS FINANCIÈRES AGIRC-ARRCO SUR LA BASE DU SCÉNARIO ÉCONOMIQUE « VARIANTE 2 »

Projections sur la base des comptes agrégés 2018

1. Hypothèse retenue :
- indexation de la valeur d'achat du point sur l'évolution du salaire moyen ;
 - indexation de la valeur de service du point sur les prix pendant 4 ans (2019-2022) puis sur l'évolution du salaire moyen affectée d'un coefficient de soutenabilité de – 1,16 % pendant 11 ans (2023-2033).

NOMENCLATURE	VARIANTE économique (septembre 2018)	PLACEMENT au point de départ	INDEXATION de la valeur du point		INDEXATION de la valeur d'achat du point	COEFFICIENT de soutenabilité « - x » sur VP	DURÉE d'application du coefficient « - x »
			2019-2022	[Prix]			
PIL-VAR2-S9-id	Var2	Montant 2018 + 1Md€ en 2019 Cptes agrégés 2018	2023-2033	[Salaires - x]	2019-2033	- 1,16 %	11

2. L'application d'un coefficient de soutenabilité $x = 1,16$ sur la valeur du point pendant la période 2023-2033 (11 années) permet de respecter la trajectoire d'équilibre des 6 mois de réserves minimum sur 15 ans :

Résultats de la simulation

(M d'€ constants de 2018.)

ANNÉE	PIL-VAR2-S9-ID				
	Action sur les valeurs d'achat et de service du point				
	Impacts différentiels de PIL-VAR2-S9-id		Résultats après		
			PIL-VAR2-S9-ID		
	Sur résultat technique	Sur placements	Résultat technique	Placements	
				M€	% des allocations
2019	131	1 130	618	61 879	76,7 %
2020	887	2 111	568	62 460	75,9 %
2021	1 744	3 973	754	63 212	75,6 %
2022	2 658	6 774	464	63 660	74,7 %
2023	3 602	10 555	- 378	63 309	72,9 %
2024	4 712	15 504	- 510	62 799	71,2 %
2025	5 868	21 666	- 626	62 153	69,3 %
2026	7 075	29 105	- 758	61 350	67,3 %
2027	8 332	37 882	- 829	60 457	65,2 %
2028	9 635	48 059	- 1 004	59 389	63,1 %
2029	10 996	59 707	- 1 218	58 073	60,7 %
2030	12 413	72 897	- 1 298	56 649	58,2 %
2031	13 899	87 715	- 1 437	55 047	55,6 %
2032	15 438	104 230	- 1 541	53 316	53,0 %
2033	17 020	122 500	- 1 572	51 539	50,4 %

ANNEXE II

SCÉNARIO ÉCONOMIQUE « VARIANTE 2 » – SEPTEMBRE 2018

Description

(En pourcentages.)

	INFLATION	TAUX chômage	COTISANTS	SALAIRE moyen*	MASSE salariale*
2018	1,60	8,9	1,15	0,39	1,55
2019	1,30	8,4	0,95	0,89	1,85
2020	1,40	8,3	0,76	0,99	1,76
2021	1,75	8,2	0,54	1,01	1,56
2022	1,75	8,1	0,49	0,96	1,46
2023	1,75	8,0	0,22	0,82	1,04
2024	1,75	8,0	0,60	0,87	1,47
2025	1,75	7,9	0,60	0,91	1,51
2026	1,75	7,8	0,59	0,95	1,55
2027	1,75	7,7	0,59	0,99	1,58
2028	1,75	7,6	0,40	1,03	1,43
2029	1,75	7,5	0,40	1,06	1,47
2030	1,75	7,4	0,46	1,10	1,56
2031	1,75	7,3	0,45	1,14	1,60
2032	1,75	7,3	0,42	1,18	1,60
2033	1,75	7,2	0,35	1,22	1,58
* Évolution en termes réels.					

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

AVENANT N° 1 DU 13 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 22 MAI 2015 RELATIF AU FAF-TT

NOR : ASET1950924M

Entre :

PRISM' emploi,

D'une part, et

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 22 mai 2015, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre les dispositions des accords et avenants relatives au champ, missions et organisation du FAF-TT, OPCA, OPACIF OCTA de la branche, en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur.

Dans la continuité de cet accord de branche, les membres du conseil d'administration du FAF-TT ont mené des travaux en vue de mettre à jour les statuts de l'OPCA.

Les précédents statuts étant annexés à l'accord constitutif du 22 juin 2011 révisé par l'accord du 22 mai 2015, les partenaires sociaux souhaitent par le présent avenant, annexer les nouveaux statuts à l'accord constitutif du FAF-TT du 22 mai 2015.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à l'accord constitutif du FAF-TT 22 mai 2015 les statuts adoptés le 31 mai 2018 par le conseil d'administration du FAF-TT lesquels annulent et remplacent les statuts du 22 juin 2011.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 4

Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

STATUTS DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE (FAF-TT)
ADOPTÉS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EXTRAORDINAIRE DU 31 MAI 2018
ANNULANT ET REMPLAÇANT LES STATUTS SIGNÉS LE 30 JUIN 2011

TITRE I^{ER}

BUT ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1^{er}

Forme juridique et dénomination

Il est formé entre les signataires de l'accord constitutif en vigueur du fonds d'assurance – formation paritaire de plein exercice, national et professionnel des salariés des entreprises de la branche du travail temporaire ci-après « l'accord constitutif »), une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les présents statuts ayant pour dénomination « le FAF-TT » (fonds d'assurance formation du travail temporaire), ci-après l'« association ».

Article 2

Siège social

Le siège social de l'association est fixé à Paris 19^e au 14, rue Riquet. Il peut être transféré sur simple décision du conseil d'administration de l'association.

Article 3

Objet social

L'association a pour objet :

- d'assurer les missions et objectifs définis par les dispositions de son accord constitutif et de concourir à la réalisation de la politique intéressant la formation et l'emploi de la branche du travail temporaire, dans le respect des dispositions légales, réglementaires, stipulations conventionnelles en vigueur et suivant les accords applicables à la branche du travail temporaire visant la formation tout au long de la vie, la sécurisation des parcours professionnels et l'accompagnement global ;
- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, des dispositifs de l'alternance (notamment l'apprentissage) et de la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les individus et les entreprises de la branche du travail temporaire dans leurs projets et politiques de formation ;
- de collecter, percevoir et gérer :
 - toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés ;
 - toutes autres sources de financement, notamment publiques autorisées par la loi et compatible avec l'objet et les missions de l'association ;
 - et de façon générale, de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission ;

- d’informer, sensibiliser et accompagner les entreprises et les individus, notamment les salariés et les demandeurs d’emploi, dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation et faciliter ainsi leurs choix d’orientations dans le cadre de leurs projets professionnels ;
- de participer à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de s’assurer de la qualité des formations dispensées et financées dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et stipulations conventionnelles en vigueur.

Pour l’accomplissement de ses missions, l’association :

- propose un service de proximité adapté aux spécificités de la branche du travail temporaire en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche et en développant les partenariats sur les territoires permettant de répondre aux enjeux socio-économiques des secteurs d’activités ;
- délivre le conseil en évolution professionnelle pour accompagner les individus dans l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel ;
- prend en charge, conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles en vigueur et selon les modalités prévues par les accords collectifs de branche visant la formation professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et l’accompagnement global :
 - les dépenses des entreprises ou des individus au titre de leurs parcours de formation ;
 - les dépenses correspondant aux autres missions du FAF-TT en sa qualité d’OPCA d’OPACIF et d’OCTA ;
- et de façon générale, l’association peut passer, conformément aux dispositions légales, réglementaires et stipulations conventionnelles qui lui sont applicables, tous actes permettant d’atteindre les objectifs fixés par son conseil d’administration dans le respect des orientations et priorités retenues par la commission paritaire nationale pour l’emploi (CPNE) de la branche du travail temporaire.

Article 4

Durée

L’association est constituée pour une durée indéterminée.

Article 5

Composition

5.1. Membres

L’association se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et de la branche du travail temporaire, signataires de l’accord constitutif du FAF-TT, ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles patronales représentatives au niveau national et de la branche du travail temporaire signataires de l’accord constitutif du FAF-TT, ou qui adhéreraient ultérieurement.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche s’entendent au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et des articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail.

5.2. Perte de la qualité de membre

La qualité de membre de l'association d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle patronale se perd par démission de celle-ci ou lorsque l'organisation syndicale ne répond plus aux critères de représentativité définis par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et les articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du code du travail.

TITRE II

ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 6

Conseil d'administration paritaire

6.1. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'association est paritaire. Il se compose de membres titulaires répartis en deux collèges (le collège « salariés » et le collège « employeurs ») constitués de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national dans la branche du travail temporaire (collège « salariés ») ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives au plan national dans la branche du travail temporaire (collège « employeurs »).

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- les organisations syndicales de salariés désignent, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, un suppléant par organisation ;
- les organisations professionnelles patronales désignent un nombre égal de suppléants.

Un suppléant peut assister avec le titulaire aux réunions du conseil d'administration mais ne peut voter qu'en l'absence du titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

6.2. Exercice du mandat d'administrateur

Les administrateurs exercent leur mandat dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'association et dans le respect des dispositions du code du travail relatives aux incompatibilités et non cumul des fonctions d'administrateurs et de salariés régissant les organismes paritaires agréés. Ils ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat de gestion à l'égard de leurs mandants.

L'association prend en charge le remboursement sur justificatifs des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs qui siègent au sein de ses instances paritaires du FAF-TT selon les modalités définies dans le règlement intérieur de l'association et dans le respect des dispositions légales, réglementaires et stipulations conventionnelles en vigueur (notamment au titre de l'article 8.2 de l'accord constitutif).

6.3. Fonctionnement du conseil d'administration

6.3.1. Réunions

Le conseil se réunit sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, et autant de fois qu'elle l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par

au moins la moitié des membres d'un collège saisissant le président à cet effet, en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président ou vice-président selon des modalités qui sont précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 14 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions éventuelles ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par la moitié au moins des administrateurs membres d'un collège.

Le conseil d'administration se réunit au siège de l'association ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration par tous moyens écrits à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de trois voix, la sienne comprise.

6.3.2. Délibérations

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai maximum de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des présents ou représentés.

Les votes ont lieu par collège et sont réalisés par les membres présents ou représentés au cours de chaque réunion du conseil à « main levée » ou « à bulletin secret » si un ou plusieurs administrateurs présents ou représentés le requièrent.

En cas d'absence des deux titulaires désignés par une organisation, le suppléant peut disposer de deux voix, la sienne comprise, au nom de son organisation.

Un vote par voie électronique peut être réalisé pour les seules décisions ponctuelles et urgentes prises au sein du conseil d'administration dans les conditions qui sont précisées dans le règlement intérieur de l'association. La décision actée par voie électronique est reprise et intégrée dans le procès-verbal du conseil d'administration qui suit le vote.

Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président, après suspension de séance, reprend la proposition en question et la décision est prise à la majorité simple par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

La décision de modification des statuts, de liquidation, de fusion, de scission, de ou dissolution, d'apport d'une ou plusieurs branches d'activité ou de dévolution volontaire de tout ou partie des biens de l'association n'est adoptée que si, respectivement dans chacun des collèges, elle recueille la majorité qualifiée des 3/5 des voix des membres présents ou représentés.

6.4. Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'association est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir, autoriser, faire autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'association définis par les dispositions de son accord constitutif, ainsi qu'aux présents statuts, et plus généralement aux dispositions légales, réglementaires, stipulations conventionnelles en vigueur visant la formation professionnelle tout au long de la vie ou la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, le conseil d'administration a notamment pour missions de :

- définir et arrêter, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par la CPNE, les orientations stratégiques de l'association, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi et l'évaluation ;
- définir les règles communes et particulières de gestion des fonds versés par les entreprises comprises dans son champ d'intervention, de prise en charge des actions financées par l'association ;

- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- plus généralement, prendre toutes décisions propres à assurer l’administration, le fonctionnement, la gestion de l’association et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
 - désigner le président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint de l’association et constituer le bureau paritaire ;
 - constituer, en tant que de besoin, des commissions paritaires permanentes et/ou groupes d’études paritaires destinés à éclairer les décisions du conseil d’administration sur les modalités de gestion et de mutualisation des fonds, ainsi que sur les dépenses de formation prises en charge ;
 - nommer les commissaires aux comptes, titulaire et suppléant ;
 - nommer le directeur général de l’association sur proposition du bureau ;
 - arrêter les budgets d’activités et de fonctionnement de l’association ;
 - examiner et approuver les comptes de l’exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
 - contrôler et faire contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
 - décider, s’il y a lieu, d’ester en justice ;
 - consentir les délégations de pouvoirs et de signature nécessaires à l’accomplissement de ses missions au président, au vice-président, au bureau, aux commissions et groupes paritaires dont il décide de la création, ou tout autre délégataire de son choix ;
 - proposer la modification des statuts, la dissolution, la fusion, la scission, l’apport d’une ou plusieurs branches d’activité de l’association ou la dévolution de tout ou partie des biens de l’association.

Article 7

Bureau paritaire

7.1. Composition du bureau

Le conseil d’administration désigne pour 2 ans, parmi la ou les candidatures d’administrateurs titulaires proposées par chacun des collèges, le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint.

Le président doit être choisi alternativement dans l’un ou l’autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n’appartient pas le président. Il en est de même pour le vice-président et le trésorier adjoint.

Il est constitué ensuite un bureau paritaire composé de membres désignés parmi les titulaires du conseil d’administration selon la répartition suivante :

- collège « salariés » : un membre titulaire et un suppléant représentant chacune des organisations syndicales signataires de l’accord constitutif ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- collège « employeur » : un nombre égal de membres titulaires et suppléants représentants des organisations professionnelles patronales signataires de l’accord constitutif ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint figurent obligatoirement parmi ces membres.

Les mandats des membres du bureau sont reconductibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d’un nouveau membre du bureau, appartenant à la même organisation, à la plus prochaine réunion du conseil, et le mandat du nouveau membre, ainsi désigné, prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

7.2. Fonctionnement du bureau

Le bureau se réunit 7 fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. L'ordre du jour est arrêté par le président selon des modalités précisées par le règlement intérieur de l'association.

Un suppléant peut assister avec le titulaire aux réunions du bureau mais ne peut voter qu'en l'absence du titulaire.

Les décisions du bureau sont prises dans les mêmes conditions que celles du conseil d'administration.

7.3. Attributions du bureau

Le bureau assure la gestion courante de l'association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Il a notamment pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de suivre les travaux des commissions paritaires et la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations de pouvoirs que le conseil d'administration lui confie ;
- et de façon générale, de veiller au bon fonctionnement de l'association et à cet effet de prendre toutes dispositions qu'il juge utiles.

Article 8

Président – Vice-président – Trésorier – Trésorier adjoint

8.1. Attributions des président et vice-président

Le président, assisté du vice-président chaque fois qu'il sera nécessaire, assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration et en informe le bureau. Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, et signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte en banque. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires de son choix agréés par le conseil d'administration. Il peut engager et mettre un terme aux fonctions du directeur général du FAF-TT sur décision du conseil d'administration.

Le vice-président assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

8.2. Attributions des trésorier et trésorier adjoint

Le trésorier, assisté du trésorier adjoint si nécessaire, est chargé notamment :

- d'établir ou faire établir les comptes annuels de l'association et le rapport financier associé ;
- de préparer ou faire préparer le budget et d'en contrôler ou en faire contrôler son exécution ;
- de faire contrôler la régularité des différentes opérations financières engageant l'association.

Le trésorier est rapporteur devant le conseil d'administration de la situation financière.

Le trésorier adjoint assiste le trésorier dans l'exercice de ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

Article 9

Commissions et groupes d'études paritaires

Pour faciliter la réalisation des objectifs de l'association, le conseil d'administration peut décider la création de commissions et de groupes d'études paritaires dans lesquels chaque organisation siège de droit et dont les règles de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur de l'association. Ces commissions ou groupes d'études, auxquels peut participer le directeur général ou son repré-

sentant, sont responsables devant le conseil d'administration ou le bureau, qui se prononcent sur leurs propositions.

Le conseil d'administration peut déléguer aux commissions et groupes d'études paritaires dont il décide la création une partie de ses pouvoirs dans les conditions précisées au règlement intérieur de l'association.

Article 10

Direction générale

La direction de l'association est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du bureau, avec pouvoirs donnés au président d'engager le directeur général et, le cas échéant, de mettre un terme à ses fonctions sur décision du conseil d'administration.

Le directeur général assure la gestion administrative et générale de l'association et met en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions dans le respect des dispositions légales, réglementaires, accords conventionnels en vigueur et les présents statuts.

Il participe de droit aux réunions du conseil d'administration, du bureau, autres instances paritaires et en assure le secrétariat. Il a la pleine responsabilité du personnel placé sous ses ordres. Il en assure le recrutement suivant les indications budgétaires fixées par le conseil d'administration.

TITRE III

GESTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE DE L'ASSOCIATION

Article 11

Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

- les contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés, dans les conditions précisées à l'article 12.2 ci-dessous ;
- les ressources issues de la taxe d'apprentissage ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par les textes, légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur et compatibles avec l'objet et les missions de l'association.

Article 12

Collecte et gestion des ressources

12.1. Contributions des entreprises

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et accords de branche en vigueur, l'association est habilitée à collecter auprès des entreprises relevant de son champ d'intervention, les contributions relatives au financement de la formation professionnelle ou versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés.

Le taux des contributions collectées auprès des entreprises, qui relèvent de son champ d'intervention est celui qui résulte des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

En cas de retard ou d'absence de versement de tout ou partie de ces contributions, ces contributions seront majorées d'intérêts de retard et de frais de dossier ou de contentieux, selon les dispositions prévues par le règlement intérieur.

12.2. Gestion des ressources

Les ressources de l'association sont gérées et employées, sous la responsabilité du conseil d'administration, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Le pourcentage des ressources de l'association réservé aux frais de gestion, est limité par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Le pourcentage réel est fixé chaque année par le conseil d'administration en fonction des frais engagés par l'association dans les limites définies ci-dessus et négociés dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État.

Article 13

Plan comptable et publicité

Les fonds collectés par l'association font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérés paritairement conformément au plan comptable applicable aux organismes collecteurs.

Chaque année, l'association établit les documents de fin d'exercice et les comptes annuels arrêtés au 31 décembre de l'année.

Les documents financiers sont arrêtés par un expert-comptable et certifiés par un commissaire aux comptes nommé par le conseil d'administration. Ils font l'objet d'un examen et d'une délibération du conseil d'administration qui se prononce sur les comptes de l'exercice clos.

Ils sont ensuite publiés notamment sur le site internet de l'association conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il complète et précise les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

Article 15

Modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord constitutif du FAF-TT ou ceux qui y adhèreraient ultérieurement sur propositions du conseil d'administration de l'association.

Article 16

Dévolution volontaire – Dissolution

En cas notamment de dévolution volontaire, de dissolution, de fusion, de scission ou d'apport d'une ou plusieurs branches d'activité de l'association décidée selon les modalités prévues à l'article 6.3.2, les biens de l'association seront dévolus à un organisme public ou privé non lucratif poursuivant des buts similaires dans les conditions définies par le conseil d'administration et conformément aux dispositions légales applicables en ce domaine.

En aucun cas, cette dernière ne pourra être consentie à l'un des membres de l'association, sauf reprise d'un apport.

Article 17

Contentieux

Tout contentieux lié au fonctionnement ou à l'activité de l'association est du ressort exclusif des juridictions de son siège social. S'agissant des litiges relatifs au recouvrement judiciaire des contributions des entreprises relevant du champ d'intervention de l'association, il est fait attribution de juridiction exclusive au tribunal de commerce de Paris.

Article 18

Entrée en vigueur et publicité

Les présents statuts ont été adoptés par le conseil d'administration extraordinaire du 31 mai 2018 et annulent et remplacent les statuts signés le 30 juin 2011.

Les parties signataires conviennent que les statuts seront annexés à l'accord constitutif du FAF-TT et feront l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190270-000719

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
