

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/30 DU 10 AOÛT 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° 30

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : avenant du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2019	4
Architecture (entreprises) : avenant du 13 décembre 2018 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance.....	6
Architecture (entreprises) : avenant du 24 janvier 2019 relatif à l'accompagnement de la transition numérique.....	10
Architecture (entreprises [Aquitaine]) : avenant du 17 décembre 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019.....	12
Architecture (entreprises [Centre]) : accord du 15 février 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019	14
Architecture (entreprises [Corse]) : accord du 14 janvier 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019	16
Architecture (entreprises [La Réunion]) : accord du 25 février 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019.....	18
Bâtiment (Occitanie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 10 mai 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2019	20
Carrières et matériaux (industries [Languedoc-Roussillon, ouvriers, ETAM]) : avenant n° 37 du 16 avril 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2019.....	23
Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM]) : accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2019	27
Cinéma (production) : avenant du 6 mai 2019 relatif à la modification de l'article 2 du titre II de la convention collective.....	31
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 1 ^{er} mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO de branche	34
Fleuristes et animaux familiers : avenant du 14 mai 2019 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en animalerie »	37
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 3 du 21 mars 2019 à l'accord du 17 juin 2007 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	54

Imprimerie (labeur et industries graphiques) : avenant du 12 mars 2019 à l'accord paritaire du 12 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO Économie de proximité et secteurs associés).....	82
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 81 du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mai 2019	85
Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 10 mai 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2019	87
Métallurgie (Manche) : accord n° 39 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2019.....	90
Métallurgie (Marne) : accord du 17 mai 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2019.....	94
Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 70 du 16 mai 2019 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019 et aux taux garantis annuels pour l'année 2019	100
Pharmaceutique (industrie) : accord du 11 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération	103
Pharmaceutique (industrie) : accord du 11 avril 2019 portant révision de la convention collective	108
Plasturgie : avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite.....	155
Plasturgie : avenant n° 2 du 16 avril 2019 à l'accord du 20 juin 2012 modifié par l'avenant du 26 avril 2017 relatif au financement et fonctionnement du paritarisme	163
Plasturgie : dénonciation par lettre du 5 avril 2019 de l'avenant du 25 octobre 2018 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite.....	165
Publicité (entreprises) : accord du 25 avril 2018 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle	166
Thermalisme : accord du 16 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	213
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	216

Brochure n° 3056

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

AVENANT DU 24 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2019

NOR : ASET1951003M
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord de salaire entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En Euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRES MINIMA MENSUELS (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 529
2	1	1 534
	2	1 536
	3	1 541

GROUPE	NIVEAU	SALAIRES MINIMA MENSUELS (base 151,67 heures)
3	1	1 556
	2	1 577
	3	1 604
4	1	1 639
	2	1 666
	3	1 692
5	1	1 765
	2	1 802
	3	1 894
6	1	2 028
	2	2 092
	3	2 156
7	1	2 319
	2	2 675
	3	2 873
8	1	3 041
	2	3 321
9	1	3 891
	2	4 300

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 avril 2018. Elle s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

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

Article 4

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

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

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 24 JUILLET 2003 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950989M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires. Il est également convenu de réviser les cotisations en conformité avec l'accord du 13 septembre 2018 relatif aux taux d'appel prévoyance de la branche des entreprises d'architecture (dispositions prévues à l'article 5 du présent avenant).

En conséquence, l'accord de prévoyance du 24 juillet 2003 de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Revalorisation

L'article 3.2.4 « Revalorisation » de l'accord de prévoyance du 24 juillet 2003 est modifié comme suit à effet du 1^{er} janvier 2019 :

« 3.2.4. Revalorisation

Les prestations qui seront servies dans le cadre des articles 3.2.2 et 3.2.3 feront l'objet d'une revalorisation en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC-ARRCO. »

Article 2

Revalorisation des prestations décès sous forme de rente

L'article 3.6.1 « Revalorisation des prestations décès sous forme de rente » de l'accord de prévoyance du 24 juillet 2003 est désormais libellé comme suit :

« 3.6.1 Revalorisation des prestations décès sous forme de rente

Les rentes éducation, conjoint et handicap en cours de service sont revalorisées le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année, suivant un taux fixé par l'organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations rente éducation, rente de conjoint et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur de ces garanties à la date de résiliation des risques donnant droit à prestation. »

Article 3

Garanties décès

Afin de mettre l'accord de prévoyance du 24 juillet 2003 en conformité avec la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les dispositions suivantes sont ajoutées au sein d'un article 3.8 intitulé « Revalorisation post mortem ». L'actuel article 3.8 « Dispositif de maintien des garanties » est renuméroté article 3.9. Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

« 3.8. Revalorisation *post mortem*

En cas de décès, le capital forfaitaire, l'allocation forfaitaire et les rentes sont revalorisés conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions ont pris effet au 1^{er} janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

Article 4

Cotisations

L'article 4 « Cotisations » de l'accord de prévoyance du 24 juillet 2003 est remplacé comme suit :

« Article 4

Cotisations

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations calculées sur le traitement de référence brut défini à l'article 3, égale à :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Décès	0,17	0,17	0,17	0,17		
Décès accidentel	0,04	0,04	0,04	0,04		
Rente éducation	0,11	0,11	0,11	0,11		
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Rente handicap	0,06	0,06	0,06	0,06		
Maintien de salaire	0,73	0,73	0,73	0,73		

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Incapacité	0,19	0,19			0,19	0,19
Invalidité	0,49	0,49	0,19	0,19	0,30	0,30
Cotisation totale	1,80	1,80	1,31	1,31	0,49	0,49

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX D'APPEL à compter du 1 ^{er} octobre 2018					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Décès	0,12	0,12	0,12	0,12		
Décès accidentel	0,03	0,03	0,03	0,03		
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,08		
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Rente handicap	0,04	0,04	0,04	0,04		
Maintien de salaire	0,51	0,51	0,51	0,51		
Incapacité	0,13	0,13			0,13	0,13
Invalidité	0,34	0,34	0,13	0,13	0,21	0,21
Cotisation totale	1,26	1,26	0,92	0,92	0,34	0,34

Personnel cadre

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX CONTRACTUELS					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Décès	0,84	0,84	0,84	0,84		
Décès accidentel	0,13	0,13	0,13	0,13		
Rente éducation	0,28	0,28	0,28	0,28		
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Rente handicap	0,06	0,06	0,06	0,06		
Maintien de salaire	0,63	0,63	0,63	0,63		
Incapacité	0,22	0,36			0,22	0,36
Invalidité	0,57	1,03	0,36	0,36	0,21	0,67
Cotisation totale	2,74	3,34	2,31	2,31	0,43	1,03

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX D'APPEL à compter du 1 ^{er} octobre 2018					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Décès	0,59	0,59	0,59	0,59		

GARANTIES	TAUX D'APPEL					
	à compter du 1 ^{er} octobre 2018					
	T1	T2	Part patronale		Part salariale	
Décès accidentel	0,09	0,09	0,09	0,09		
Rente éducation	0,20	0,20	0,20	0,20		
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Rente handicap	0,04	0,04	0,04	0,04		
Maintien de salaire	0,20	0,20	0,20	0,20		
Incapacité	0,22	0,36			0,22	0,36
Invalidité	0,57	0,85	0,57	0,49		0,36
Cotisation totale	1,92	2,34	1,70	1,62	0,22	0,72

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} octobre 2018, sauf dispositions contraires ci-avant, et pour tous les sinistres survenant à compter de cette date.

Article 6

Dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

AVENANT DU 24 JANVIER 2019
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

NOR : ASET1950990M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,

D'une part, et
CFDT SYNATPAU ;
FNSCBA CGT ;
FG FO construction ;
FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1^{er}

L'article I.2 est modifié comme suit :

« Article I.2

Objet et durée de la convention

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 71.11Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, notamment :

- les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;

- les entreprises de management BIM (building information modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage ;

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

Sont également rattachés à cette convention collective nationale les salariés employés par les organisations professionnelles, paritaires, ordinales et/ou associatives de la branche professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires d'outre-mer.

L'extension du champ conventionnel aux entreprises précitées induit l'usage exclusif de la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. »

Article 2

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 à l'article L. 2232-10-1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet le jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

AVENANT DU 17 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(AQUITAINE)

NOR : ASET1950979M
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,04 € pour l'ensemble du territoire Aquitaine 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 Bordeaux, le 17 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
(CENTRE)

NOR : ASET1950982M
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 7,92 € pour l'ensemble du territoire Aquitaine 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 Blois, le 15 février 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
(CORSE)

NOR : ASET1950980M
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 7,98 € pour l'ensemble du territoire Corse 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 Ajaccio, le 14 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

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

NOR : ASET1950981M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFSA,

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

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

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,87 € pour l'ensemble du territoire La Réunion 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 Saint-Denis, le 25 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 10 MAI 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2019
(OCCITANIE)
NOR : ASET1950994M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP Sud-Ouest ;
FFB Occitanie,

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 10 mai 2019 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence fixé par accord du 2 février 2017 au 1^{er} janvier 2021.

Article 2

Par accord en date du 10 mai 2019, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment, applicable au 1^{er} juin 2019, comme indiqué dans les tableaux ci-après :

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

(En Euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 522,77	10,04
– position 2	170	1 548,55	10,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 644,10	10,84
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 800,32	11,87
– position 2	230	1 941,38	12,80
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 074,85	13,68
– position 2	270	2 220,45	14,64

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

(En Euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 522,77	10,04
– position 2	170	1 548,55	10,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 644,10	10,84

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 800,32	11,87
– position 2	230	1 941,38	12,80
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 074,85	13,68
– position 2	270	2 202,25	14,52

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Toulouse, le 10 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 37 DU 16 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2019
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1950999M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Languedoc,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FG FO construction,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En Euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	REVALORISATION 36° avenant
1	1	1 547	+ 2,00 %
	2	1 566	+ 2,00 %
2	1	1 574	+ 2,00 %
	2	1 597	+ 2,00 %
	3	1 644	+ 2,00 %
3	1	1 651	+ 2,00 %
	2	1 678	+ 2,00 %
	3	1 728	+ 2,00 %
4	1	1 736	+ 2,00 %
	2	1 767	+ 2,00 %
	3	1 828	+ 2,00 %
5	1	1 833	+ 2,00 %
	2	1 890	+ 2,00 %
	3	2 022	+ 2,00 %
6	1	2 058	+ 2,00 %
	2	2 137	+ 2,00 %
	3	2 307	+ 2,00 %
7	1	2 354	+ 2,00 %
	2	2 496	+ 2,00 %
	3	2 719	+ 2,00 %

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

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

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

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

Article 7

Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Montpellier, le 16 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2019
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1950998M
IDCC : 87, 135

Entre :
UNICEM Midi-Pyrénées,
D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
CFDT FNSCB ;
FG FO construction,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation moyenne de 2,2 % par rapport au précédent accord de 2018. Ils sont ainsi fixés :

(En Euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 547
	2	1 566
2	1	1 574
	2	1 597
	3	1 644
3	1	1 651
	2	1 678
	3	1 728
4	1	1 736
	2	1 767
	3	1 828
5	1	1 833
	2	1 890
	3	2 022
6	1	2 058
	2	2 137
	3	2 307
7	1	2 354
	2	2 496
	3	2 719

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

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

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

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

Article 7

Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Toulouse, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)

AVENANT DU 6 MAI 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 2 DU TITRE II
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951009M
IDCC : 3097

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

SNTPCT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de prendre en compte la spécificité des métiers de la post-production et leur évolution sous l'influence du numérique depuis la signature de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche conviennent de modifier l'article 2 du titre II de la CCNPC relatif aux titres, définitions et classifications des techniciens de la production cinématographique ainsi que les montants des salaires définis dans les annexes I et III du même titre, comme indiqué ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} du titre I^{er} de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Titres et définitions de fonctions

L'article 2 du titre II de la CCNPC est modifié de la façon suivante :

2.1. Concernant les fonctions de « Chef monteur son cinéma, bruiteur et mixeur cinéma », la catégorie « Cadre » est remplacée par « Cadre collaborateur de création ».

2.2. La fonction de « Chef monteur son cinéma » est désormais définie comme suit :

« Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique de choisir, monter à l'image les sons provenant du tournage, des sons additionnels et, le cas échéant, créer ou faire créer les sons nécessaires à l'élaboration de l'univers sonore du film défini avec le réalisateur, en liaison avec le chef monteur cinéma. À ce titre, il détermine avec la production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires. Pour le mixage, il collabore avec le mixeur cinéma pendant une durée adaptée aux spécificités artistiques et techniques du film pour réaliser l'équilibre entre les différents éléments de la bande-son. Enfin, il prépare la version internationale. »

2.3. À la suite de la fonction de « Chef monteur son cinéma » est ajoutée la fonction d'« Assistant monteur son cinéma », considéré comme non-cadre.

Sa fonction est définie comme suit : « Sous les directives du chef monteur son cinéma, l'assistant monteur son cinéma se voit confier des tâches techniques ou artistiques par ce dernier. De plus, il assure le suivi des échanges entre les différents intervenants de la post-production (montage, image, bruitage, postsynchronisation, mixage) concernant les différentes versions de montage du film (réception des éléments, export de sons nécessaires, conformation des sessions...). »

Article 3

Information du CNC

Les partenaires sociaux conviennent que la partie la plus diligente effectuera les démarches auprès du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) pour que les classifications modifiées par le paragraphe 2.1 de l'article 2 du présent avenant soient reconnues pour le calcul des points attribués lors de l'agrément des œuvres cinématographiques de longue durée.

Article 4

Salaires minima

4.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

(En Euros.)

FONCTION	SALAIRE MINIMUM GARANTI (BASE DE 39 HEURES)
Chef monteur cinéma	1 763,60
1 ^{er} assistant monteur cinéma	1 062,80
2 ^d assistant monteur cinéma	508,69
Chef monteur son cinéma	1 589,41
Assistant monteur son cinéma	1 062,80
Bruiteur	2 036,90
Assistant bruiteur	1 277,86
Mixeur cinéma	2 036,90
Assistant mixeur cinéma	1 277,86
Coordinateur de post-production cinéma	1 486,02

4.2. Pour les fonctions listées ci-dessous, les salaires minima garantis sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC sont fixés comme suit :

(En Euros.)

FONCTION	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Chef monteur cinéma	1 074,53	1 378,14	1 763,60
1 ^{er} assistant monteur cinéma	864,29	397,02	1 062,80
2 ^d assistant monteur cinéma	508,69	0,00	508,69
Chef monteur son cinéma	1 022,28	1 134,26	1 589,41
Assistant monteur son cinéma	864,29	397,02	1 062,80
Bruiteur	1 156,52	1 760,76	2 036,90
Assistant bruiteur	928,81	698,10	1 277,86
Mixeur cinéma	1 156,52	1 760,76	2 036,90
Assistant mixeur cinéma	928,81	698,10	1 277,86
Coordinateur de post-production cinéma	991,26	989,52	1 486,02

4.3. Les montants des salaires minima fixés aux paragraphes 4.1 et 4.2 du présent article se substituent aux valeurs fixées dans l'avenant du 3 avril 2019.

Article 5

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard, au 1^{er} juillet 2019.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale
IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN **OPCO** DE BRANCHE

NOR : ASET1951010M
IDCC : 2785

Entre :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

D'une part, et

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 19 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les « opérateurs de compétences ». Les OPCO sont notamment chargés de l'appui technique aux branches professionnelles pour la mise en œuvre de leurs politiques conventionnelles, dont la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la détermination des niveaux de prises en charge adéquats des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO auquel la branche souhaite être rattachée.

Article 1^{er}

Désignation

La profession étant constituée essentiellement par de très petites entreprises, les partenaires sociaux désignent l'OPCO des Entreprises de proximité.

Article 2

Champ

Le présent accord s'applique pour toutes les études des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (IDCC 2785).

Article 3

Contribution conventionnelle

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,06 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés à 299 : 0,60 %,

de la masse salariale brute du personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

Les partenaires sociaux désignent le futur OPCO tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus pour le recouvrement des contributions conventionnelles ci-dessus fixées.

Article 4

Mesure transitoire pour la collecte des contributions conventionnelles

Dans le cadre de la période transitoire résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux de la branche commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques demandent expressément que la collecte des contributions conventionnelles prévues par la convention collective nationale commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques soit réalisée en novembre 2019, en même temps que la collecte des contributions légales, par l'opérateur de compétences désigné pour la branche, que cette désignation résulte d'un accord collectif entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ou d'une décision de l'autorité administrative.

Article 5

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 portant sur le choix d'un OPCO n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent 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.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

Article 8

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement le 1^{er} janvier 2019.

Article 9

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail (soit un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, en deux exemplaires, un original (version papier) par courrier, une copie (version électronique) par courriel).

Une version anonymisée (c'est-à-dire comportant le nom des organisations signataires mais pas celui des personnes signataires) sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

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

AVENANT DU 14 MAI 2019
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA CRÉATION
D'UN CQP « VENDEUR EN ANIMALERIE »

NOR : ASET1950988M

IDCC : 1978

Entre :

PRODAF,

D'une part, et

UNSA ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les articles L. 6314-1 et suivants du code du travail,

Les parties signataires du présent avenant entendent au préalable réaffirmer leur volonté de doter le secteur de la vente au détail d'animaux, d'aliments et produits pour animaux de compagnie de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, de certificats de qualification professionnelle (CQP), comme elles l'ont fait, par le passé, en concluant plusieurs accords en date du 15 décembre 2010 portant création de CQP pour ledit secteur, en application des dispositions des dispositions légales en vigueur.

Afin de répondre au mieux au droit à la qualification professionnelle de tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage, en fonction des besoins prévisibles à court ou moyen terme du secteur de la vente des animaux familiers, les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de modifier et de remplacer les dispositions relatives au CQP « Vendeur en animalerie » de l'accord du 15 décembre 2010.

Article 1^{er}

Champ d'application du présent avenant

Les entreprises concernées sont celles visées au secteur 2 défini par l'avenant n° 12 à la convention collective nationale relatif à la mise en conformité du champ d'application signé le 7 avril 2016 étendu.

Il s'agit des entreprises ou établissements dont l'activité principale repose sur le commerce de vente de détails d'animaux vivants de compagnie, d'articles destinés à leur entretien et leur bien-être (aliments, produits sanitaires, de confort, cages, aquarium...). Ces entreprises ou établissements sont notamment répertoriés aux codes NAF 47.76Z, commerces de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé, et NAF 47.89Z, autres commerces de détail sur éventaires et marchés, associés à la nomenclature CPF (codification des produits française) 47.00.79, commerce de détails d'animaux de compagnie et d'aliments pour animaux de compagnie.

Article 2

Création du certificat de qualification de vendeur en animalerie (CQP de vendeur en animalerie – CQP-VA)

Ce CQP correspond à un niveau IV de l'Éducation nationale. Il est créé un CQP de vendeur en animalerie (CQP-VA) selon les modalités suivantes :

1. Référentiel

Le référentiel du CQP de vendeur en animalerie a été élaboré par des professionnels ainsi que par un groupe de travail issu de la CPNE-FP de la branche. Il a reçu un avis favorable de la CPNE-FP réunie le 6 février 2019. Ce référentiel, actualisation du référentiel établi en 2010, prend en compte les évolutions législatives relatives aux certifications professionnelles et leur accessibilité. Ce CQP est découpé en blocs de compétences répondant aux besoins des professionnels du secteur.

Ledit référentiel est joint en annexe du présent avenant et en fait partie intégrante.

2. Concernant les obligations des organismes dispensant la formation conduisant au CQP-VA, les dispositions applicables sont celles définies par l'avenant n° 1 à l'accord sur la formation professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018.

Les organismes souhaitant dispenser une formation conduisant au CQP-VA devront adresser leur dossier à l'organisation professionnelle représentative du secteur concerné, qui validera le programme et l'organisation par rapport au référentiel, incluant le cahier des charges. Le dossier sera ensuite présenté à la CPNE-FP pour validation de l'habilitation.

Les organismes de formation dispensant la formation conduisant au CQP-VA devront par ailleurs répondre aux exigences du cahier des charges de l'OPCO de la branche professionnelle ainsi qu'aux critères du décret relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue de 2015, réaffirmé par la loi du 5 septembre 2018.

Article 3

Concernant les conditions de modification du CQP-VA, les dispositions applicables sont celles définies par l'avenant n° 1 à l'accord sur la formation professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018.

Le CQP de vendeur en animalerie ainsi que le référentiel ne peuvent être modifiés que sur décision de la CMP ou de la CPPNI, après proposition de la CPNE-FP, dès lors que ces modifications portent sur le fond du CQP. Les modifications de forme peuvent être prises par la CPNE-FP.

Parmi les membres de la CPNE-FP de branche, auront voix délibérative, outre les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, les seules organisations représentatives d'employeurs appartenant au secteur d'activité concerné par le CQP-VA, objet du présent avenant.

Article 4

Personnes concernées par le CQP-VA

L'admission aux actions de formation visées à l'article 2 ci-dessus est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme, qui a accepté de les dispenser conformément aux dispositions du référentiel, après validation par la CPNE-FP.

Les demandes peuvent émaner :

- des jeunes de 16 à 30 ans révolus sortant d'un parcours de formation initiale ;
- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

Les publics visés ont au minimum un niveau 3 de l'Éducation nationale (anciennement niveau V de la nomenclature 21 mars 1969) et peuvent être :

- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant de l'insertion professionnelle.

Article 5

Conséquences de l'obtention du CQP-VA

1. Garantie minimale de classement

Le titulaire du CQP de vendeur en animalerie est classé au moins au niveau III, échelon 1, coefficient 310 de la grille de classification conventionnelle.

2. Dans le cas où l'obtention du CQP de vendeur en animalerie ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement.

Il s'agit des cas suivants :

- embauche du salarié titulaire du CQP de vendeur en animalerie sur un autre poste que le poste de vendeur en animalerie ;
- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un projet de transition professionnelle (ex-congé individuel de formation) ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP de vendeur en animalerie.

Toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner sa candidature en priorité.

Article 6

Conséquences de l'application du présent avenant sur les accords précédents ayant le même objet

L'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie sera de plein droit abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, telle que mentionnée à l'article 8 ci-dessous.

Article 7

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (ées), en raison :

- d’une part, de l’objet d’intérêt général dudit avenant ;
- et d’autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, dont celle du secteur 2 « commerces de détail de vente d’animaux familiers », composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés (ées) (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 - Source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 8

Durée de l’avenant. – Révision, dénonciation. – Entrée en vigueur. Formalités. – Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d’extension selon les dispositions légales applicables et fera l’objet d’un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles. Il fera l’objet des formalités de publicité

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension et remplacera, à compter de cette date, les dispositions relatives au CQP « Vendeur en animalerie » de l’accord du 15 décembre 2010.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL DU CQP VENDEUR EN ANIMALERIE

La certification est divisée en blocs de compétences pouvant être validés séparément. Les blocs de compétences acquis sont acquis définitivement.

Elle se compose de cinq blocs obligatoires permettant d'accéder au métier de « Vendeur en animalerie ».

Bloc de compétences n° 1

Organisation du point de vente animalier

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
1.1. Application de la législation et de la réglementation liées au fonctionnement d'une animalerie			
Rédaction des documents administratifs adéquats dans le cadre des démarches obligatoires (suivi sanitaire, protection animale...)	Réaliser les démarches administratives obligatoires en utilisant l'information réglementaire conforme	Compétence évaluée et obligatoire	Questionnaire à visée professionnelle : le candidat est évalué sur les éléments de la réglementation applicable à son activité professionnelle, sa capacité à la mettre en œuvre et sa capacité à l'expliquer à la clientèle.
Sollicitation des autorisations nécessaires au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées	Obtenir les autorisations spécifiques au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées en sollicitant l'autorité adéquate	Compétence évaluée et obligatoire	
1.2. Contribution à la gestion commerciale du point de vente			
Adaptation de l'offre aux comportements du consommateur	Adapter le point de vente aux besoins de la clientèle en appliquant la technique	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique : le candidat est évalué sur la présentation orale et argumentée d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment réalisé au cours de la formation.
Étiquetage, entretien et animation de l'espace de vente	Réaliser la présentation et l'implantation du linéaire en l'adaptant à la stratégie commerciale de l'entreprise	Compétence évaluée et obligatoire	Travaux en entreprise : le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de communication et d'animation commerciale à l'aide du livret de suivi.
Rangement et réassort quotidien des produits	Approvisionner les linéaires du point de vente en s'assurant de la rotation des produits	Compétence évaluée et obligatoire	

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Réalisation de commandes de produits inertes	Assurer les opérations de gestion des stocks en relation avec un fournisseur, selon le planning et l'assortiment du magasin, en utilisant les outils appropriés	Compétence évaluée et obligatoire	Travaux en entreprise : le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de gestion des stocks à l'aide du livret de suivi.
Réalisation de commandes de produits vivants	Assurer les opérations d'approvisionnement en animaux en relation avec un fournisseur, dans le respect de la réglementation sur le transport des animaux	Compétence évaluée et obligatoire	
Réception et contrôle de la quantité et de la qualité des livraisons	S'assurer de la conformité de la livraison en comptant les produits manquants et retirer le cas échéant les produits impropres à la vente	Compétence évaluée et obligatoire	
Réalisation d'opérations de manutention dans le respect des règles de sécurité	Réaliser les opérations de logistique dans le respect des règles de sécurité	Compétence évaluée et obligatoire	

Bloc de compétences n° 2

Animation d'un univers animalier

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
2.1. Entretien et maintenance – chiens, chats et autres petits carnivores			
Observation et contrôle des conditions d'ambiance	Mettre en œuvre les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation
Maintenance des animaux de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces ou races de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores	Compétence évaluée et obligatoire	

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Aménagement de l'univers chien, chat et autres petits carnivores et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique de l'organisme de formation : le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 25 à 35 fiches d'identification des espèces commercialisées
Explication du protocole de vaccination	Expliquer les démarches relatives à la vaccination	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 10 fiches choisies par le jury.
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces et races de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers chiens, chats et autres petits carnivores et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	
Information du public concernant les obligations réglementaires en matière de détention d'animaux	Présenter à la clientèle les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et à la détention d'un chien ou d'un chat	Compétence évaluée et obligatoire	
Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	
2.2. Entretien et maintenance – aquariophilie (Eau de mer et eau douce)			
Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu	Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'aquariophilie	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Maintenance des espèces de l'univers aquariophilie : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par l'organisme de formation : le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 15 à 20 fiches d'identification des espèces commercialisées
Aménagement de l'univers aquariophilie et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers aquariophilie en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 7 fiches choisies par le jury
Information sur le milieu aquatique, et les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers aquariophilie pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers aquariophilie	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers aquariophilie et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	
2.3. Entretien et maintenance – petits mammifères			
Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu	Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers petits mammifères, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation
Maintenance des espèces et des races de l'univers petits mammifères : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces	Compétence évaluée et obligatoire	

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Aménagement de l'univers petits mammifères et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise et au comportement des races de petits mammifères	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par l'organisme de formation : le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées
Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers petits mammifères pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces et races de l'univers petits mammifères	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers petits mammifères et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	
2.4. Entretien et maintenance – oiseaux			
Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu	Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers oiseaux, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation
Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des oiseaux	Compétence évaluée et obligatoire	
Aménagement de l'univers oiseaux et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers oiseaux en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par l'organisme de formation : Le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers oiseaux pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers oiseaux	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers oiseaux et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	
2.5. Entretien et maintenance – jardin aquatique			
Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu	Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers jardin aquatique, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation
Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance en veillant à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives	Compétence évaluée et obligatoire	
Aménagement de l'univers jardin aquatique et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers jardin aquatique en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par l'organisme de formation : le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 5 à 10 fiches d'identification des espèces commercialisées
Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers jardin aquatique pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 3 fiches choisies par le jury

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers jardin aquatique	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers jardin aquatique et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	
2.6 Entretien et maintenance – terrariophilie			
Observation et contrôle des espèces et des conditions du milieu	Réaliser les opérations nécessaires au bon fonctionnement des installations de l'univers de la terrariophilie sur le lieu de vente	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur la réalisation des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers terrariophilie, sur un lieu de vente ou une animalerie pédagogique, à l'aide d'un livret de suivi pédagogique élaboré par l'organisme de formation
Maintenance des espèces : entretien de l'habitat, nourrissage, soins	Assurer les opérations de maintenance dans le respect de la bientraitance des espèces	Compétence évaluée et obligatoire	
Aménagement de l'univers terrariophilie et de son assortiment de produits	Optimiser l'aménagement de l'univers terrariophilie en constituant un assortiment complet lié aux produits et services proposés par l'entreprise et au comportement des différentes espèces	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par l'organisme de formation : le candidat est évalué sur l'élaboration d'un recueil de 10 à 15 fiches d'identification des espèces commercialisées
Information sur : les besoins alimentaires, les comportements spécifiques, les exigences sanitaires, les matériels, accessoires et produits commercialisés	Identifier les produits de l'univers terrariophilie pour expliquer les caractéristiques des animaux et les offres de l'animalerie	Compétence évaluée et obligatoire	Évaluation technique par le jury de certification : le candidat est évalué par le jury de certification sur un test d'identification et la caractérisation d'une espèce tirée au sort parmi 5 fiches choisies par le jury
Prévention des pathologies spécifiques aux espèces de l'univers terrariophilie	Assurer la prévention des pathologies spécifiques à l'univers terrariophilie et informer sur leurs caractéristiques (symptômes, modes de transmission, traitement...)	Compétence évaluée et obligatoire	

Bloc de compétences n° 3

Vente en animalerie

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
3.1. Vente et conseil auprès des clients			
Établissement du contact avec un client potentiel, en magasin ou au téléphone	Assurer l'accueil des clients en leur présentant oralement le point de vente et ses caractéristiques	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle réelle ou simulée : le candidat est évalué sur la réalisation d'un entretien de conseil et de vente, en animalerie ou animalerie pédagogique proposant une offre vivante et inerte
Écoute du client et identification de ses motivations, de son mode de vie, de son niveau de compétence et de son budget	Identifier les besoins et motivations du client, en écoutant, questionnant et analysant sa demande	Compétence évaluée et obligatoire	
Proposition d'une offre adaptée aux besoins du client, accompagnée d'une information complète	Proposer oralement une offre en fonction des besoins et des motivations du client	Compétence évaluée et obligatoire	
Proposition de produits complémentaires et stratégies pour l'entreprise	Susciter l'achat en donnant une information complète au client sur les produits	Compétence évaluée et obligatoire	
Fidélisation et prise de congé du client	Assurer la fidélisation de la clientèle en utilisant les techniques de communication adéquates	Compétence évaluée et obligatoire	
3.2 Sensibilisation aux évolutions de la vente en animalerie			
Information du client sur les nouveaux animaux de compagnie (rongeurs, reptiles, mollusques, insectes, araignées...)	S'adapter au conseil et à la vente de nouveaux animaux de compagnie auprès de clients	Compétence évaluée et obligatoire	Travaux en entreprise : le candidat est évalué par son maître de stage sur ses activités de conseil et de vente de nouveaux animaux de compagnie et/ou de nouveaux produits, à l'aide du livret de suivi
Information du client sur les nouveaux produits et services en phase avec les évolutions du marché (ruche...)	S'adapter au conseil et à la vente des nouveaux produits en phase avec l'évolution du marché	Compétence évaluée et obligatoire	
3.3. Participation à la tenue de caisse			

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
Réalisation d'opérations d'encaissement	Assurer l'ensemble des opérations d'encaissement, dans le respect des procédures et de la réglementation sur les modalités de paiement	Compétence évaluée et obligatoire	Travaux en entreprise : le candidat est évalué par son maître de stage sur sa capacité à réaliser des opérations d'encaissement en animalerie, à l'aide du livret de suivi
Ouverture et fermeture de caisse	Réaliser, sur consigne, les opérations d'ouverture et fermeture de caisse	Compétence non évaluée	

Bloc de compétences n° 4

Hygiène, sécurité et pratiques respectueuses de l'environnement en animalerie

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION		
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
4.1. Respect des mesures d'hygiène et de sécurité				
Respect des procédures afin d'éviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail dans le point de vente	Appliquer les mesures d'hygiène et de sécurité afin de se prémunir contre les maladies professionnelles et les accidents du travail	Compétence évaluée et obligatoire	Mise en situation professionnelle : le candidat est évalué sur son application des mesures d'hygiène et de sécurité tout au long de son stage	- les procédures d'hygiène et de sécurité sont appliquées dans les activités quotidiennes
	Appliquer les mesures visant à garantir la sécurité des clients	Compétence évaluée et obligatoire		- les mesures de sécurité sont appliquées (maintien d'un espace de circulation propre, maintien des issues de secours libres)
Prévention des zoonoses et accidents liés à l'activité de l'animalerie	Prévenir des zoonoses en mettant en œuvre les procédures adaptées	Compétence évaluée et obligatoire		- les mesures liées à la prévention des zoonoses sont mises en œuvre
				- les consignes de prévention des risques sont respectées lors des manipulations effectuées
				- les équipements de protection individuelle sont adaptés à l'activité pratiquée

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION		
4.2. Pratiques respectueuses de l'environnement				
Réalisation des opérations de maintenance dans le respect de l'environnement et de la biodiversité	Participer à l'activité du point de vente en appliquant les mesures liées au recyclage et à la protection de l'environnement	Compétence évaluée et obligatoire	Questionnaire à visée professionnelle : le candidat est évalué sur la présentation d'un cas pratique présentant une problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement	– la précision des réponses apportées
Communication auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de l'animal	Valoriser le respect de l'environnement et de l'animal auprès de la clientèle en présentant les bonnes pratiques	Compétence évaluée et obligatoire		– la précision des points de vigilance sur les aspects d'hygiène, de sécurité et d'environnement
				– l'indication des mesures de prévention des risques à prendre en compte avec clarté
				– la pertinence des moyens mis en œuvre
				– l'adéquation des actions préconisées avec les pratiques
				– les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité sont valorisées auprès des clients
4.3. Sensibilisation aux risques électriques				
Vérification de la conformité des appareils utilisés au regard des normes en vigueur et des mesures de sécurité	Identifier les risques et alerter en cas de dysfonctionnement d'une installation électrique	Compétence évaluée et obligatoire	Travaux en entreprise : le candidat est évalué par son maître de stage sur sa capacité à identifier les risques et à alerter en cas de dysfonctionnement des installa	– le branchement des appareils est réalisé dans le respect des mesures de sécurité (non-surcharge des prises électriques)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION		
			tions élec- triques	
				– le débranchement de l'appareil est correctement effectué
				– les appareils électriques utilisés sont nettoyés après le débranchement

Bloc de compétences n° 5 : exercice de la fonction de capacitaire dans le cadre des activités liées aux animaux de compagnie d'espèces domestiques

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Activités et tâches	Compétences associées aux activités et tâches	Compétences évaluées	Modalités d'évaluation
5.1 Réalisation des activités de vente en animalerie dans le respect de la réglementation d'exercice			
Identification des conditions de respect des besoins biologiques, physiologiques et comportementaux des animaux domestiques	Assurer aux animaux de compagnie un logement confortable et répondant aux nécessités d'hygiène et de propreté, en maîtrisant l'aménagement et l'ambiance des locaux et en réalisant les travaux nécessaires	Compétence évaluée et obligatoire	Épreuves d'évaluation réalisées selon les conditions d'évaluation décrites pour l'attestation de Connaissances pour les Animaux de Compagnie d'Espèces Domestiques (ACACED) (Arrêté du 4 février 2016)
	Assurer aux animaux de compagnie une alimentation adaptée à leur mode de vie, par la préparation des quantités d'aliment et d'eau, leur distribution, et en appréciant l'état de forme de l'animal	Compétence évaluée et obligatoire	
	Respecter la physiologie et la santé des animaux détenus aux différentes phases de la reproduction afin d'assurer le bon déroulement de l'accouplement, de la gestation et de la mise bas	Compétence évaluée et obligatoire	
	Assurer aux animaux de compagnie des soins appropriés afin de les maintenir en bon état sanitaire	Compétence évaluée et obligatoire	
Identification du rôle et des principes du comportement	Assurer une relation homme-animal harmonieuse en interprétant les principaux signaux comportementaux des animaux afin d'avoir un animal agréable en société	Compétence évaluée et obligatoire	

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS		RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
Respect de la réglementation relative à la détention d'un animal	Respecter la réglementation relative à la détention d'un animal en appliquant les principes légaux permettant de protéger l'animal	Compétence évaluée et obligatoire	
Identification des conditions favorisant le bien-être des animaux de compagnie d'espèces domestiques au cours du transport	Garantir le bien-être des animaux de compagnie d'espèces domestiques au cours du transport, en appliquant les dispositions requises	Compétence évaluée et obligatoire	
Identification des principes de la sélection animale	Identifier les espèces domestiques en analysant leurs caractéristiques, afin de procéder à une certification de race	Compétence évaluée et obligatoire	

Chacun des blocs de compétences peut être acquis séparément et capitalisé. L'obtention du CQP est subordonnée à la validation de l'ensemble des blocs de compétences.

ANNEXE II

COMPOSITION DU JURY DE CQP

Le jury paritaire d'évaluation des candidats est désigné conformément aux dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord sur la formation professionnelle, relatif aux CQP et signé le 12 décembre 2018.

Pour l'ensemble de ses missions, le jury est composé *a minima* de 4 membres :

- le président du jury, membre de la CPNEFP ;
- un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, spécialiste de la formation du secteur concerné, désigné par le collège patronal de la CPNEFP ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés, (si possible) reconnu de la spécialité, désigné par le collège salarial de la CPNEFP ;
- un professionnel reconnu de la profession représentant le groupe d'experts (formateur qui n'est pas intervenu dans la formation du salarié).

Le jury ne peut comprendre ni le personnel de l'organisme de formation, ni le tuteur ni un représentant de l'entreprise d'accueil, ni un membre de la famille du candidat.

La composition du jury d'évaluation des candidats est validée en CPNE-FP.

La certification est délivrée par la CPNE-FP.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

AVENANT N° 3 DU 21 MARS 2019
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2007 RELATIF À L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1950991M
IDCC : 2150

Entre :

FNESH,

D'une part, et

CGT SP ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Historique du partenariat

Le partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap » au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction du 1^{er} accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche (CGT-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, CFDT, SNPHLM, SNIGIC) le 19 juin 2007.

Cet accord de branche porte les ambitions des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formalisation du partenariat avec l'AGEFIPH.

Ce partenariat a donné lieu à la signature successive de trois conventions de partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH :

- une première convention triennale pour la période 2008-2010 et reprenant les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2007 ;
- une deuxième convention triennale pour la période 2011-2013 et repris à l'unanimité des partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un premier avenant du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de juin 2007 ;
- une troisième convention pour la période initialement envisagée 2014-2016 et prorogée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des signataires par l'avenant n° 2 du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007.

Rappel des résultats des précédents partenariats

Première convention : 2008-2010

La fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant en 2008 une première convention de partenariat couvrant la période 2008 à 2010.

Cette convention, portant sur la période 2008 à 2010, a constitué une feuille de route et un outil pédagogique, incitatif et facilitateur, pour encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà exemplaire ou perfectible ou encore à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission handicap dite « Action Handicap » au sein de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions concrètes au service des ESH, pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à sortir du Quota Zéro (EQZ), soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès du secteur adapté ou protégé, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'action handicap de la fédération, en 2010, seules 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième convention : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur engagement à compter de 2011 pour amener les ESH à être de plus en plus autonome sur le thème du handicap et en faisant un élément intégré des méthodes de travail au sein de l'organisation et du management.

La branche professionnelle des ESH s'est ainsi fixée pour objectif de professionnaliser et outiller les ESH à travers plusieurs actions :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques avec pour ambition d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- développer la communication interne et externe avec la création de plusieurs supports de communication personnalisables par chaque ESH pour diffusion en interne ;
- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostic et de construction de plan d'actions ;
- déployer plusieurs actions de formation dans le cadre du catalogue du Fonds Paritaire de formation des ESH ;
- réalisation d'un diagnostic ergonomique sur le métier de gardien d'immeubles avec le cabinet NOVERGO.

Afin de suivre le niveau d'avancement de ces grandes orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un indicateur clé : le taux d'emploi consolidé de la branche des ESH, à partir du recueil des DOETH des ESH au cours d'une enquête annuelle.

Troisième convention : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur partenariat dans le cadre d'une troisième convention visant à pérenniser les démarches handicap dans les ESH et articulée autour de 7 axes de déploiement et d'expérimentations.

Dans le cadre de cette convention, la fédération a notamment créé en 2016, « ESOP – Le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social » en partenariat avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat. Ce dispositif résulte de l'expérimentation réalisée en 2017 en Île-de-France auprès de 7 bailleurs sociaux et ayant permis à 9 demandeurs d'emploi d'obtenir le titre à finalité professionnelle de l'AFPOLS de niveau III (enregistré au RNCP) « Chargé(e) de gestion locative sociale ».

L'ambition du dispositif ESOP est de pouvoir proposer des parcours de formation à destination des travailleurs handicapés (demandeurs d'emploi et salariés des ESH/OPH) afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein du secteur du logement social.

Parmi les autres expérimentations menées au cours de cette convention, l'expérience de mise à disposition d'un référent handicap à temps partagé dans les ESH appelé encore « Jobsharing » est à signaler. Cette action, a permis à 10 ESH du territoire métropolitain et outre-mer de bénéficier d'un accompagnement sur le renforcement de leur politique handicap en interne.

Enfin, une formation en ligne et à distance « MOOC – Manager une personne handicapée dans les ESH » a été développée en 2016 dans le cadre de cette convention. Cette formation, d'une durée de 4 heures répartie sur 4 semaines, est déclinée en trois modules de formation : « Le handicap : de quoi parle-t-on ? », « comprendre les besoins spécifiques et mettre en œuvre une compensation adaptée » et le « management au quotidien ».

Enjeux de la convention de partenariat 2018-2021

Avec un taux d'emploi global de 5,56 % en 2017, la branche des ESH est au-dessus de la moyenne nationale de 3,4 % (source AGEFIPH - 2017). Près de 85 % des ESH atteignent leur obligation d'emploi TH.

Il est à noter également qu'aucune ESH soumise à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « établissement à quota zéro » (EQZ). Pour rappel, en 2009, le secteur recensait 49 EQZ.

Si ces résultats sont encourageants, des solutions de progrès sont encore identifiées. Afin de réaffirmer ses ambitions et enrichir ses actions et son accompagnement sur le thème du handicap, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont souhaité se réengager avec le renouvellement de leur partenariat et pour la période 2018-2021.

Les principaux enjeux soutenus par cette convention de partenariat viseront à :

- poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, d'accès à la qualification et de développement des compétences, de personnes handicapées afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une RQTH (retraites, usures professionnelles, vieillissement...);
- offrir aux demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche un accès à l'emploi par le biais de l'alternance, et notamment dans le cadre du dispositif ESOP ;
- renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes ;

- prolonger l’accompagnement des ESH pour le recours au secteur adapté-protégé et promouvoir l’accueil des stagiaires ;
- renouveler les outils de communication de l’« Action Handicap » de la fédération.

La fédération des ESH déclinera son plan d’action en cinq axes de travail :

- favoriser l’intégration des TH et développer le recrutement dans les ESH ;
- développer le maintien dans l’emploi des collaborateurs handicapés et accompagner la réorientation professionnelle ;
- accompagner, sensibiliser et former dans les ESH ;
- partager et diffuser l’information dans les ESH ;
- inciter la coopération avec le secteur adapté-protégé.

Article 1^{er}

Modification du plan d’action triennal

Les dispositions du plan d’action mis en place en 2007 pour 3 ans, mis à jour en 2011 puis en 2014 sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal faisant l’objet d’une nouvelle convention conclue avec l’AGEFIPH sur la période 2018-2021.

Le présent avenant à l’accord-cadre du 19 juin 2007 emporte engagement de ses signataires selon les principes et modalités fixés dans la quatrième convention de partenariat entre la fédération des ESH et l’AGEFIPH.

Ladite convention, présentant l’historique du partenariat, les bilans des conventions passées ainsi que le plan d’action du nouveau partenariat est annexée au présent accord et en fait partie intégrante.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les ambitions soutenues par le plan d’action triennal 2018-2021 visant toutes les entreprises de la branche professionnelle, les parties signataires du présent accord considèrent qu’il n’y a pas de spécificités d’application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Durée et date d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 4

Révision

En application de l’article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l’extension,
- à l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l’extension.

Article 5

Dénonciation

En application de l'article L. 2261-9 du code du travail, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dépôt et extension

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION NATIONALE ENTRE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES SOCIALES POUR L'HABITAT ET L'AGEFIPH

Entre les soussignés :

L'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), association régie par la loi de 1901 agréée par le ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité, dont le siège est 192, avenue Aristide-Briand, 92226 Bagneux, sous le numéro SIREN 349 958 876, représentée par la présidente,

D'une part,

Ci-après dénommée l'AGEFIPH,

La fédération nationale des SA d'HLM, association régie par la loi de 1901 déclarée au JO en 1927, dont le siège est 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, sous le numéro SIREN 434 857 009, représentée par la présidente,

D'autre part,

Ci-après dénommé le cocontractant.

PRÉAMBULE

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat

Créée en 1927, la fédération des ESH est l'organisation professionnelle nationale représentative qui regroupe l'ensemble des sociétés anonymes et fondations d'habitations à loyer modéré, également appelées entreprises sociales pour l'habitat.

Dans le cadre de leurs missions d'intérêt général, les ESH s'engagent aux côtés des collectivités locales pour apporter une réponse adaptée, évolutive et pérenne aux besoins de logements sociaux.

Les ESH logent 5 millions de personnes dans un parc de plus de 2,3 millions de logements, sur tout le territoire métropolitain et en outre-mer.

Les ESH produisent plus d'1 logement social sur 2 chaque année, contribuant à soutenir le secteur du BTP par les activités liées à la construction neuve et à la réhabilitation.

Ses principales missions sont les suivantes :

Représenter les ESH

La fédération représente les intérêts des ESH auprès des pouvoirs publics, acteurs locaux et des partenaires privés afin de faire connaître leur action, d'améliorer leur cadre d'intervention et d'anticiper l'évolution de leur environnement.

Renforcer la performance des ESH

La fédération développe un ensemble de services et d'outils utiles à ses adhérents et visant à renforcer leur performance : analyses financières et comptables, outils de benchmarking et de prévision financière, accompagnement de l'innovation, pilotage de la branche professionnelle et appui en matière de ressources humaines, conseil juridique...

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat est membre de l'union sociale pour l'habitat (USH).

En lien avec les services de l'État et la caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS), elle participe au dispositif public de prévention des difficultés financières des bailleurs sociaux, par un suivi des sociétés dans le cadre de son dispositif d'autocontrôle.

La branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat

La branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) réunit 220 sociétés anonymes et fondations d'HLM couvertes par la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (brochure n° 3190 - IDCC 2150).

Représentée par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat et les six organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA), la branche professionnelle mène une politique active pour l'emploi et la formation des salariés de son secteur.

Au sein des entreprises sociales pour l'habitat sont regroupés 34 600 collaborateurs, en 2017 (rapport de branche 2018) composées de 43 % d'hommes et 57 % de femmes.

L'âge moyen des salariés du secteur est de 44 ans, et l'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 10 ans. En 2017, 6 092 recrutements ont été réalisés dans le secteur.

L'effectif du secteur est réparti selon leur contrat de travail comme suit :

- 92,6 % en CDI, dont 8,3 % à temps partiel ;
- 5,1 % en CDD ;
- 1,3 % en contrat de professionnalisation ;
- 1,0 % de contrats aidés.

Par ailleurs, les catégories socioprofessionnelles des salariés se répartissent de la manière suivante :

- 6,8 % d'ouvriers ;
- 38,1 % d'employés ;
- 36,2 % d'agents de maîtrise ;
- 18,9 % de cadres

En application de l'article 7 de la partie I et de l'article 1^{er} de la partie III de la convention collective des ESH du 27 avril 2000, deux instances paritaires préparent, négocient et suivent l'application des dispositions conventionnelles au sein de la branche professionnelle :

- la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance où sont abordées les questions de rémunérations et minima conventionnels, les dispositions de la convention collective, les dispositions légales à articuler avec les enjeux de la branche professionnelle, et également les enjeux du handicap ;
- la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) est l'instance où les partenaires sociaux évoquent toutes questions en lien avec la politique emploi et formation de La branche (catalogue de branche, dispositifs de formation, relation avec l'OPCA...).

Historique du partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH

Le partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap » au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction du 1^{er} accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche le 19 juin 2007. Cet accord de branche porte les ambitions des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formalisation du partenariat avec l'AGEFIPH.

Ce partenariat a donné lieu à la signature de trois conventions de partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH :

- une première convention triennale pour la période 2008-2011 et reprenant les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2007 ;
- une deuxième convention pour la période 2011-2013 et repris par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un avenant unanime du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de juin 2007 ;
- une troisième convention pour la période initialement envisagée 2014-2016 et prolongée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des signataires par un avenant du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007.

Première convention : 2008-2010

À partir de 2008, la fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant une première convention de partenariat couvrant la période 2008 à 2011.

Cette convention a constitué une véritable feuille de route et un outil pédagogique, incitatif et facilitateur, pour encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà exemplaire ou perfectible ou encore à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission handicap dite « Action handicap » au sein de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions concrètes au service des ESH, pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à sortir du quota zéro (EQZ), soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des secteurs adaptés ou protégés, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'Action handicap de la Fédération, en 2011, seules 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième convention : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur engagement à compter de 2011 pour amener les ESH à être de plus en plus autonome sur le thème du handicap et en faisant un élément intégré des méthodes de travail au sein de l'organisation et du management.

Cet engagement a également été matérialisé par un avenant à l'accord de branche de 2007, signé en date du 12 avril 2011.

La branche professionnelle des ESH s'est ainsi fixée pour objectif de :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques avec pour ambition d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- développer la communication interne et externe avec la création de plusieurs supports de communication personnalisables par chaque ESH pour diffusion en interne ;
- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostic et de construction de plan d'actions.

Afin de suivre le niveau d'avancement de ces grandes orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un indicateur clé : le taux d'emploi consolidé de la branche des ESH, à partir du recueil des DOETH des ESH dans le cadre d'une enquête annuelle réalisée par la fédération des ESH.

Troisième convention : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur partenariat dans le cadre d'une troisième convention visant à pérenniser les démarches handicap dans les ESH.

Articulée autour de 7 axes de déploiement, cette convention a permis d'expérimenter des actions innovantes.

Dans le cadre de cette convention, la fédération a notamment créé en 2016, « ESOP – Le dispositif de formation pour personnes handicapées au métier de l'habitat social » en partenariat avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat (OPH, autre branche de l'habitat social).

C'est ainsi que pour la 1^{re} promotion, 7 bailleurs sociaux d'Île-de-France, dont 4 ESH, se sont engagés dans la démarche, permettant l'ouverture de 11 postes de « Chargé(e) de gestion locative sociale » – métier clé du logement social -.

À l'issue d'un événement jobdating ⁽¹⁾ organisé en janvier 2017 à Paris ayant permis à chacun des employeurs de finaliser leur recrutement, 11 demandeurs d'emploi ont pu intégrer le dispositif décliné en deux temps : un parcours de pré-qualification de 25 jours, sous forme de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), suivi d'un contrat de professionnalisation de 12 mois.

À l'issue d'une année de formation, 9 demandeurs d'emploi ont obtenu un titre à finalité professionnelle de niveau III (enregistré au RNCP). Quatre d'entre eux ont obtenu un emploi directement à l'issue de leur formation (3 dans le secteur du logement social et 1 dans le secteur de l'immobilier privé).

Quant aux 5 autres stagiaires ils étaient dans l'attente d'opportunité professionnelle.

Trois mois après la formation, sur les 9 certifiés : 5 sont en emploi, 2 en recherche d'emploi et 1 n'a pas répondu à l'enquête.

L'AFPOOLS, organisme de formation sélectionné dans le cadre de ce projet, s'est engagé à assurer un suivi de l'ensemble des certifiés à 3 mois, 6 mois et 1 an post-parcours de formation.

Par ailleurs, une autre action expérimentée dans le cadre de cette convention est celle du « Jobsharing » qui a visé la mise à disposition d'un référent handicap à temps partagé dans les ESH.

L'ambition initiale de ce projet était de mobiliser à raison de 2 jours par mois dans la région Rhône-Alpes un consultant pour intervenir en qualité de « chargé de mission handicap » dans les ESH du territoire aux moyens insuffisants pour disposer d'une ressource dédiée.

À l'issue d'une 1^{re} phase de promotion du dispositif n'ayant pas réussi à mobiliser un nombre suffisant d'engagements de la part des entreprises, il a été convenu d'élargir le périmètre d'intervention de cette action au niveau national ainsi que le profil des ESH ciblées (initialement, seules les entreprises de moins de 300 salariés étaient éligibles).

De ce fait, 10 ESH sur l'ensemble du territoire (dont 1 ESH de l'Île de La Réunion) ont mobilisé le dispositif. 5 d'entre elles ont un effectif de plus 300 salariés.

Les accompagnements qu'elles ont le plus sollicités sont : la réalisation de diagnostics conseils, la mise en place de plan de communication et la sensibilisation des médecins du travail aux métiers de l'habitat social.

Le bilan de cette action reste malgré tout contrasté car les ESH qui ne disposent pas de ressources dédiées, prioritairement visées par ce dispositif – ne se sont pas massivement emparées du dispositif. Celui-ci a été pris en main par les ESH qui ont déjà une politique handicap structurée et qui était à la recherche d'un appui technique et de conseil à la formalisation de leurs actions.

Enfin, une autre action marquante mise en œuvre dans le cadre de cette convention a été le déploiement d'une formation en ligne et à distance « MOOC : manager une personne handicapée dans les ESH » en 2016 ayant permis ainsi à 16 collaborateurs des ESH d'être formés sur ce sujet.

(1) Vidéo réalisée lors du jobdating du 19 janvier 2017 et diffusée au site internet de la fédération des ESH et à sa chaîne YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=fz85xviacWc>

Cette formation, d'une durée de 4 heures sur 4 semaines, est déclinée en trois modules de formation :

- le handicap : de quoi parle-t-on ? ;
- comprendre les besoins spécifiques et mettre en œuvre une compensation adaptée ;
- manager au quotidien.

Durant la formation les stagiaires peuvent disposer d'un entretien de 30 minutes, avec un formateur via visioconférence ou par téléphone et peuvent évaluer leurs acquis par des quiz tout au long de la formation. La satisfaction aux épreuves d'évaluation donne lieu à une attestation de réussite.

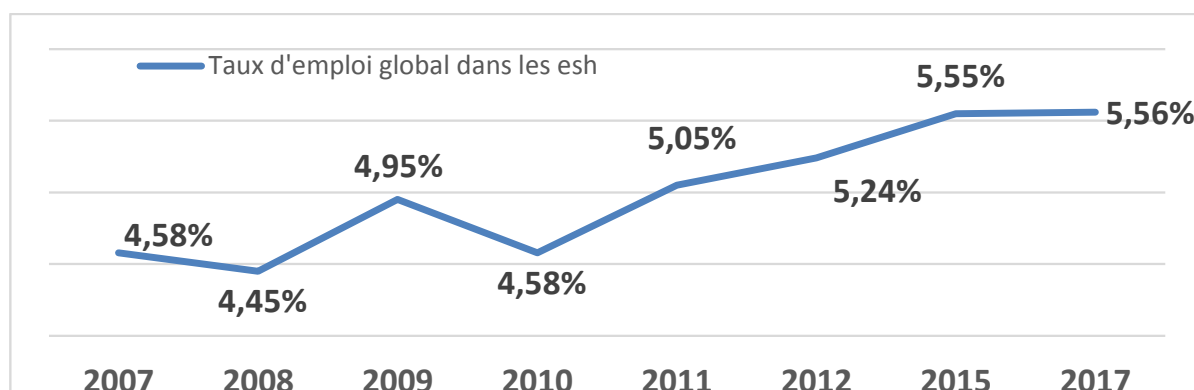
Les enjeux et le contexte du partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH

Les chiffres clés du handicap dans le secteur des ESH

Avec un taux d'emploi global à 5,56 % en 2017, les ESH présentent un profil d'employeurs se classant parmi les « bons élèves » en matière d'emploi des travailleurs handicapés en comparaison à la moyenne nationale dans le secteur privé de 3,4 % (source AGEFIPH).

Ce taux d'emploi est en constante évolution depuis 2007, année à partir de laquelle la fédération des ESH a engagé le suivi de cet indicateur de la situation de l'emploi TH au sein de la branche.

Évolution du taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

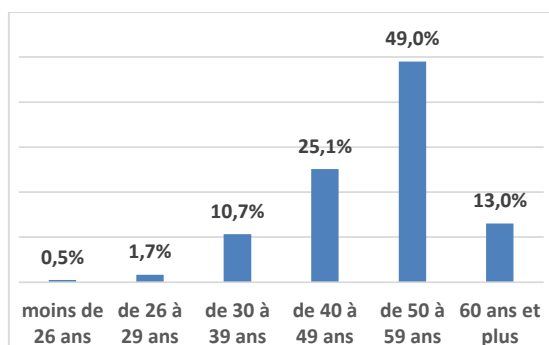


Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés en 2017 au sein de la branche de 5,56 % du secteur se décompose de la manière suivante :

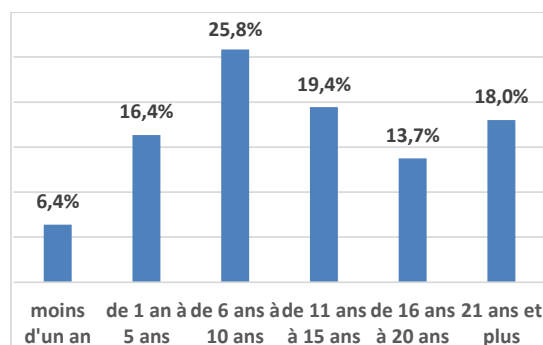
- 4,77 % de taux d'emploi direct, soit l'emploi de 1 600 salariés TH ;
- 0,77 % recours aux prestations, soit 3 731 394 € de chiffre d'affaires dans le secteur ;
- 0,02 % accueil des stagiaires.

Ces chiffres permettent de constater que les ESH sont particulièrement concernées sur les questions de maintien dans l'emploi et par l'intégration des collaborateurs handicapés. Le recours au secteur adapté-protégé ainsi que l'accueil des stagiaires est particulièrement en retrait.

Répartition des salariés handicapés selon leur âge



Répartition des salariés handicapés selon leur ancienneté au sein de leur entreprise



Plus de 60 % des salariés handicapés ont 50 ans ou plus et près d'un 1 salarié handicapé sur 3 a plus de 15 ans d'ancienneté au sein de son entreprise. Ces constats alertent particulièrement la branche professionnelle quant au volume important d'accompagnement de départs à la retraite et de fins de carrière au cours des prochaines années.

D'après les constats déjà mis en avant dans la précédente convention, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) reste toujours un défi majeur dans les prochaines années dans les politiques RH car pour un nombre d'embauches constant, les départs sont d'années en années plus importants.

Les enjeux des ESH

En 2018, aucune ESH soumise à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « Établissement à quota zéro » (EQZ). Pour rappel, en 2009, le secteur recensait 49 EQZ (cf. supra).

Ceci est notamment le résultat du travail initié par les ESH avec l'appui de leur fédération et de l'AGEFIPH depuis 10 ans maintenant.

Près de 85,1 % des ESH atteignent leur obligation d'emploi TH et pour 44 % d'entre elles, leur taux d'emploi global dépasse les 5 % d'emploi.

Si ces résultats peuvent être qualifiés d'encourageant pour la poursuite d'un plan d'actions, la fédération des ESH entend réaffirmer son engagement aux côtés de l'AGEFIPH pour maintenir ses ambitions et enrichir ses actions et son accompagnement sur le thème du handicap auprès de ses entreprises et ses salariés.

Par ailleurs, les ESH connaissent une période de mutations économique et sociale. Celle-ci se traduit par des restrictions budgétaires, de ce fait, la présente convention devra prendre en compte cette réalité économique dans le déploiement de ses actions.

Aussi, dans le cadre de cette convention de partenariat, les principaux enjeux seront :

- poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, de développement des compétences et d'accès à la qualification, de personnes handicapées afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une RQTH (retraites, usures professionnelles, vieillissement...);
- offrir aux demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche une voie d'accès à l'emploi par le biais de l'alternance (dispositif ESOP) ;
- renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes ;
- prolonger l'accompagnement des ESH pour le recours aux secteurs adapté-protégé et promouvoir l'accueil des stagiaires ;
- renouveler les outils de communication de l'« Action handicap » de la fédération.

La signature de la présente convention sera articulée avec la signature d'un accord de branche par les partenaires sociaux réaffirmant leurs engagements avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH.

Cet accord permettra également aux membres de la commission paritaire nationale (CPN) et aux membres de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de coordonner et mettre en relation les différents travaux de la branche professionnelle avec la présente convention.

Article 1^{er}

Objectifs de la convention

La fédération des ESH a l'ambition par la présente convention de partenariat de poursuivre ses engagements nationaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées. À travers, ce nouveau partenariat, la branche des ESH souhaite tendre vers un taux d'emploi global national à 6 % d'ici la fin de la présente convention. Par ailleurs, ce nouveau partenariat vise à formaliser l'engagement

des ESH sur ce thème au travers d'un plan d'actions triennal programmant le déploiement des axes suivants :

- recruter et intégrer des demandeurs d'emploi en situation de handicap grâce aux outils promus par la branche professionnelle et ses partenaires (ESOP, CQP, POE...) qui viseront la montée en compétences de candidats à l'embauche en CDD, CDI, contrats en alternance ou stages. Pour cela, la fédération des ESH organisera dans le cadre de ses actions d'intégration des travailleurs handicapés dans le secteur, au moins 2 parcours spécifiques à ESOP ⁽¹⁾ ;
- maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés et le cas échéant, accompagner la réorientation professionnelle des salariés en situation de restriction d'aptitudes ou d'invalidité ;
- accompagner, sensibiliser et former les ESH pour permettre à chacune de tendre vers un taux d'emploi de 6 % en mettant à disposition des entreprises des outils leur permettant de structurer leur politique handicap en interne ;
- partager et diffuser l'information au travers de l'« Action handicap » de la fédération pour pouvoir mutualiser des actions innovantes développées par chaque entreprise du secteur ;
- développer la coopération avec le secteur adapté-protégé, en favorisant le recours à la sous-traitance d'EA et/ou d'ESAT pour essayer d'atteindre un chiffre d'affaires de 4 846 000 € dans le secteur.

Article 2

Champ d'application de la convention

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises sociales pour l'habitat relevant de la branche professionnelle réparties sur tout le territoire national comprenant la France d'outre-mer.

Les sociétés de moins de 20 salariés ainsi que les groupes d'ESH (GIE...) sont également inclus au périmètre de cette convention.

Les dispositions de la présente convention concerneront également tout nouvel établissement qui intégrera le champ d'application de la branche professionnelle.

Article 3

Mise en œuvre de la convention

AXE I

FAVORISER L'INTÉGRATION DES TH ET DÉVELOPPER LE RECRUTEMENT DANS LES ESH

La situation initiale de référence

La fédération des ESH est engagée en faveur de l'intégration de demandeur d'emploi en situation de handicap dans le secteur, à travers plusieurs actions :

ESOP – Dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social

En 2017, la fédération des ESH a mutualisé ses moyens avec la fédération des offices publics de l'habitat (OPH) pour proposer un dispositif de formation expérimental clé en main aux bailleurs sociaux franciliens sur le métier de « Chargé(e) de gestion locative sociale ». Aussi, les 7 employeurs qui se sont engagés dans la démarche ont pu bénéficier d'un accompagnement allant du sourcing des candidats en lien avec le réseau des « Cap emploi », jusqu'à l'intégration et le suivi dans l'entreprise des collaborateurs recrutés.

(1) ESOP est un dispositif de formation interbranche entre les fédérations des ESH et oph. La mise en place d'une formation de 1 an en alternance, nécessite une phase préparatoire de projet d'une durée de 6 mois en amont du lancement de la 1re journée de formation. Cette phase préparatoire intègre : la sécurisation financière du projet, la mise en relation avec chaque partenaire potentiel, la communication aux adhérents, l'ingénierie de formation (sélection de l'organisme de formation, choix du contenu pédagogique...), la phase de sourcing des candidats avec les prescripteurs. De ce fait, sur 3 années de convention il semble réaliste d'envisager 2 promotions ESOP. Vidéo explicative du dispositif : <https://www.youtube.com/watch?v=xAELtMPuAF8&t=21s>.

Cela s'est traduit par l'organisation d'un jobdating en janvier 2017 pour permettre la rencontre des employeurs et des candidats présélectionnés. Par la suite, une phase de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) a été mise en place pour que les bénéficiaires puissent appréhender aussi bien le secteur d'activité que le métier. Enfin, celle-ci s'est poursuivie avec un contrat de professionnalisation de 12 mois.

9 bénéficiaires ont satisfait aux conditions d'obtention du certificat de « Chargé(e) de gestion locative sociale » (titre à finalité professionnelle, de niveau III – enregistré au RNCP et délivré par l'AFPOLS ⁽¹⁾), leur permettant d'avoir ainsi tous les acquis théoriques et pratiques pour intégrer le marché de l'emploi. Par ailleurs, 1/3 des bénéficiaires ont pu se voir proposer un contrat de travail directement à l'issue de leur année de formation dans le secteur du logement social.

C'est en parallèle de cette première promotion que les deux fédérations ont créé « ESOP : le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social ». ESOP, est donc un dispositif qui vient structurer cette première démarche interbranche en faveur de la formation de personnes en situation de handicap aux métiers du logement social.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « gardien(ne) d'immeubles » de la branche

En décembre 2017, la branche professionnelle des ESH a créé son premier CQP de branche sur un métier cœur du secteur, celui de « gardien(ne) d'immeubles ».

L'enjeu du CQP « gardien(ne) d'immeubles » est, d'une part, de reconnaître les compétences des collaborateurs occupant cette fonction depuis plusieurs années dans les ESH et notamment auprès de ceux d'un faible niveau de qualification. D'autre part, le CQP « gardien(ne) d'immeubles » permet également aux demandeurs d'emploi de monter en compétences sur l'un des métiers emblématiques de l'habitat social en ayant une certification officielle et reconnue par toutes les ESH.

Ce CQP « gardien(ne) d'immeubles » est organisé en 3 blocs de compétences :

- BLOC 1 – Entretien et sécurité du patrimoine des ESH ;
- BLOC 2 – Relations quotidiennes et sociales avec les clients des ESH ;
- BLOC 3 – Gestion locative et commerciale des ESH.

Ces 3 blocs peuvent être préparés et obtenus de manière indépendante, permettant ainsi la certification partielle.

Le CQP « gardien(ne) d'immeubles » peut être préparé par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou bien par la voie de la formation.

À ce jour, 3 organismes de formation sont habilités à préparer au CQP « gardien(ne) d'immeubles » :

- association régionale Auvergne-Rhône-Alpes HLM (AuRA HLM) ;
- association FRANCHIR et ;
- association LOSFOR.

La fédération des ESH ambitionne l'habilitation de nouveaux organismes de formation au cours des prochains mois. Par la suite, la fédération souhaite également permettre aux ESH de préparer le CQP « gardien(ne) d'immeubles » en reconnaissant leur parcours de formation interne.

Enfin, les membres commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) ont acté le 28 juin 2018, le lancement d'une étude visant la création d'un 2^e certificat de qualification professionnelle autour du métier de « Gestionnaire d'immeubles » ; métier au contour davantage orienté vers les missions de la gestion et de la relation client.

(1) AFPOLS : association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social –, filiale de l'union sociale pour l'habitat.

L'objectif à atteindre

- déployer 2 promotions d'ESOP dans le cadre de la présente convention ;
- organiser et soutenir des parcours de développement des compétences à destination des demandeurs d'emploi sur les métiers clés de l'habitat social, pour qu'ils puissent obtenir une reconnaissance officielle (diplôme, titre, CQP...) ;
- essayer de tendre vers au moins 5 % de certifiés TH au CQP gardien d'immeubles de la branche par an ;
- promouvoir le dispositif ESOP auprès des partenaires (Cap emploi, DR AGEFIPH, région, OPCA...), des prescripteurs de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, organismes de formation...), des demandeurs d'emploi, des entreprises adhérentes... ;
- tendre vers un taux national d'accueil des stagiaires handicapés d'1 % d'ici la fin de la convention
- informer les prescripteurs (Cap emploi, Pôle emploi...) sur les métiers du logement social et accessibles aux TH.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Le déploiement d'ESOP

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH, avec le soutien de l'AGEFIPH, souhaite renouveler une nouvelle promotion d'ESOP aux côtés de la fédération des OPH.

Forte de leur 1^{re} expérience francilienne, les deux fédérations souhaitent de nouveau s'engager pour essayer de proposer une offre de service similaire aux bailleurs de la région Auvergne-Rhône-Alpes à partir de septembre 2019. En effet, l'ambition est de proposer de nouveau une offre « clé en main » aux bailleurs de la région, en leur permettant d'être accompagnés sur le sourcing et le recrutement des candidats.

Pour ce faire, le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH investira le projet en étant le relais des ESH auprès du réseau des Cap emploi et Pôle emploi de la région afin d'assurer un sourcing de qualité. Par ailleurs, l'organisation de réunions d'information collective, à l'initiative de l'organisme de formation sélectionné, sera également suivi par le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH. Enfin, un jobdating pourra également être assuré pour finaliser les recrutements des bailleurs engagés dans la démarche.

Par ailleurs, les deux fédérations aux côtés de la délégation régionale AuRA de l'AGEFIPH, du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, des Cap emploi, de Pôle emploi et d'Unifonction, proposeront aux bailleurs ainsi qu'aux candidats un parcours de formation opérationnel. Ce parcours, essaiera d'optimiser le plus possible les dispositifs de formation de droit commun ainsi que des dispositifs de financements en vigueur. Pour cela, il est envisagé pour les bénéficiaires :

- dans un premier temps, une période de pré-qualification (préparation opérationnelle à l'emploi), d'une durée de 5 semaines, pour permettre aux candidats de s'acculturer au secteur du logement social et pour mieux appréhender le métier de chargé(e) de gestion locative visé par le parcours ;
- dans un second temps, un parcours professionnalisation en alternance (contrat de professionnalisation) d'une durée de 8 à 10 mois leur permettant ainsi l'acquisition des savoirs théoriques et pratiques pour exercer le métier de chargé(e) de gestion locative.

À ce stade, le rétroplanning prévisionnel du projet est envisagé comme suit : un sourcing des candidats à partir du mois de juin 2019, un jobdating mi-septembre 2019, un démarrage de période de pré-qualification en octobre 2019 et enfin, le démarrage d'un parcours professionnalisant en alternance en novembre 2019.

Par ailleurs, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH porte l'ambition de renouveler le dispositif ESOP sur un troisième territoire toujours en partenariat avec la fédération

des OPH. Pour cette 3^e promotion, l'ensemble des facteurs restent à définir : territoire envisagé, métier visé, organisme de formation à retenir, offre de formation proposée...

En effet, actuellement, les ESH connaissent une période de mutations économique et sociale. Celle-ci se traduit par des restrictions budgétaires au sein des entreprises engendrant, souvent, le gel des recrutements. C'est pourquoi, le dispositif ESOP devra pouvoir répondre aux nouveaux enjeux du secteur du logement social et ainsi adapter son format en fonction de la réalité économique.

À noter que le dispositif ESOP peut être proposé pour la montée en compétences de collaborateurs handicapés déjà en poste dans l'entreprise (cf. infra).

Afin d'assurer la promotion du dispositif ESOP, la fédération des ESH souhaite créer un kit de communication pour informer les cibles identifiées du dispositif :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés (BOETH), afin de les informer sur la possibilité d'être formé aux métiers de l'habitat social par le biais du dispositif ESOP et ainsi construire un projet professionnel ;
- les bailleurs sociaux, pour qu'ils aient connaissance de cette opportunité pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- les partenaires institutionnels (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) afin de les outiller pour qu'ils puissent être relais du dispositif auprès de leur public respectif.

En terme de livrables, la fédération envisage la création de plaquettes, kakémono, flyers ou encore supports vidéo, pour pouvoir garantir aussi bien la diffusion d'information que l'organisation d'événement.

L'« Action handicap » et les opportunités partenariales visant la certification de demandeurs d'emploi en situation de handicap

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH s'engage à travailler avec l'AGEFIPH et tous ses partenaires (DR AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) pour pouvoir assurer la montée en compétences de demandeurs d'emploi en situation de handicap en leur permettant de favoriser la sécurisation des parcours professionnels. La fédération des ESH étudiera toutes les initiatives proposées par les partenaires et essaiera de les intégrer dans la politique emploi-formation portée par la branche.

À ce jour, la fédération des ESH s'appuie sur un projet porté par Uniformation, visant la formation de demandeurs d'emploi au métier de gardien d'immeubles dans le cadre d'une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) de 330 heures en alternance. L'organisme de formation sélectionné dans le cadre de ce projet est FRANCHIR. Après trois promotions franciliennes réalisées entre septembre 2017 et avril 2018, la fédération des ESH a souhaité proposer à Uniformation et FRANCHIR, de travailler en collaboration avec le réseau des Cap emploi d'Île-de-France, pour favoriser le sourcing de demandeurs d'emploi reconnus « travailleur handicapé ». Suite à cette mise en relation, ce sont près de 13 candidats TH franciliens qui ont été retenus pour intégrer un parcours de formation.

L'objectif pour la fédération est donc d'essayer de soutenir dans le cadre de ce partenariat, les initiatives à destination des demandeurs d'emploi ayant les prérequis et souhaitant préparer la certification de branche. Pour cette action, la fédération des ESH demande le soutien financier de l'AGEFIPH, de manière dégressive sur les 3 ans de la présente convention.

En outre, la branche professionnelle des ESH a validé depuis le 28 juin 2018, le projet de création d'un 2^e certificat de qualification professionnelle de la branche professionnelle autour d'un métier de « gestionnaire d'immeubles ». Ce prochain CQP, tout comme celui de « gardien d'immeubles », permettra à des personnes handicapées de monter en compétences mais également d'obtenir une certification reconnue au niveau de la branche professionnelle des ESH. Compte tenu des missions et tâches inhérentes au « gestionnaire d'immeubles » – métier aux contraintes physiques moins

importantes –, il semble plus aisé de l'articuler avec des restrictions médicales physiques voire des situations d'incapacités. Or, pour rappel, dans 8 cas sur 10, le handicap survient au cours de la vie car il est souvent lié à des usures physiques, vieillesse... De ce fait, il semble pertinent d'articuler le travail de ce nouveau CQP avec des objectifs d'insertion dans le secteur et de maintien dans l'emploi.

L'accueil de stagiaires handicapés dans les ESH

Les chiffres montrent que les ESH, sont peu sensibles à l'accueil des stagiaires handicapés au sein de leurs structures (seulement 0,02 %, en 2017).

À travers ladite convention, la fédération souhaite travailler sur cette action, afin d'accompagner les ESH à l'accueil de stagiaires en situation de handicap. La fédération des ESH, essaiera d'atteindre un taux d'accueil de stagiaires reconnus « travailleur handicapé » d'1 % d'ici la fin du partenariat.

En 2018, la fédération s'appuie sur les initiatives de ses partenaires (cf. supra) telles que la POEC agent d'accueil ou bien encore la POEC gardien d'immeubles pour proposer des solutions « clés en main » à ses entreprises et ainsi développer l'accueil de stagiaires dans les ESH.

Au-delà de ces démarches, la fédération des ESH souhaite intensifier et développer ses partenariats écoles en vue d'intégrer, en plus des stagiaires de la formation continue, des jeunes étudiants en stage sur les fonctions supports ou encore dans les services de la maîtrise d'ouvrage immobilière au sein des ESH.

Par ailleurs, la fédération des ESH s'appuiera sur son protocole signé avec le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la cohésion des territoires le 21 juin 2018, pour favoriser l'accueil de stagiaires handicapés dans le cadre des « stages découvertes de 3^e ».

En effet, la fédération des ESH s'est engagée avec l'État à en faveur de l'accueil de jeunes stagiaires de 3^e issus des zones « REP » (réseau d'éducation prioritaire) et « REP + ». De ce fait la fédération des ESH, encouragera au travers cette action, les ESH à intégrer des stagiaires en situation de handicap.

Les métiers de l'habitat social

La fédération des ESH constate une méconnaissance de ses métiers de la part des acteurs externes ; aussi bien les prescripteurs tels que les Cap emploi ou encore Pôle emploi que les BOETH. C'est pourquoi, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite organiser des réunions d'information avec les prescripteurs locaux pour leur présenter les métiers clés de l'habitat social.

En sensibilisant les conseillers Cap emploi et Pôle emploi et plus largement l'ensemble des prescripteurs sur les opportunités d'emploi au sein des ESH, cette démarche pourra accompagner la branche professionnelle dans son travail de revalorisation de ses métiers et permettra de sensibiliser les BOETH aux métiers du secteur des ESH.

Par ailleurs, dans le cadre de ladite convention, la fédération veillera à communiquer à ses adhérents sur les forums de recrutements dédiés aux personnes en situation de handicap (ex : site emploi AGEFIPH, Hellohandicap, Hanploi...).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact) :

- nombre de promotions d'ESOP déployées ;
- nombre de parcours préqualifiants soutenus ;
- nombre de demandeurs d'emploi TH certifiés (CQP, titres...) ;
- taux d'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi TH formés ;
- nombre de recrutements de personne en situation de handicap
- nombre de stagiaires en situation de handicap accueillis dans les ESH.

AXE II

DÉVELOPPER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS HANDICAPÉS ET ACCOMPAGNER LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

La situation initiale de référence

Le maintien dans l'emploi constitue un axe majeur de la politique handicap de la branche professionnelle et de la présente convention. Le maintien dans l'emploi est un enjeu car l'emploi direct dans le secteur est le moyen qui permet aux ESH de remplir leur obligation d'emploi (4,77 % en taux d'emploi direct dans le secteur). Cela représente plus de 1 600 personnes reconnues « travailleur handicapé » et salariées au sein des ESH.

Par ailleurs, l'âge moyen des collaborateurs de la branche professionnelle est de 44 ans. Or comme précédemment évoqué, dans 80 % des cas le handicap physique survient au cours de la vie notamment à cause du vieillissement.

Dans les ESH, les licenciements pour cause d'inaptitudes professionnelles représentent 34 % (soit 158 licenciements en 2017).

Dans ce cadre, l'accompagnement du maintien dans l'emploi des salariés handicapés est une problématique dont les ESH devront renforcer leurs actions dans le cadre du handicap et le cas échéant, sous l'angle de la qualité de vie au travail (QVT) et de la prévention de la santé au travail.

L'objectif à atteindre

- accompagner la reconnaissance des personnes confrontées au handicap ;
- outiller les ESH pour qu'elles puissent mieux répondre aux situations individuelles des collaborateurs ;
- développer un dispositif d'accompagnement renforcé pour les collaborateurs en situation de handicap, en restriction d'aptitudes ou d'inaptitudes et souhaitant se reconvertir ;
- permettre à des collaborateurs reconnus « travailleur handicapé » d'intégrer le dispositif ESOP ;
- développer la collaboration avec les services de santé au travail.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

L'animation d'ateliers « Maintien dans l'emploi » et création d'outils pour les ESH

Dans le cadre de sa deuxième convention, la fédération des ESH a organisé plusieurs « Ateliers » sur le thème du maintien dans l'emploi. Forte de cette expérience, la fédération a souhaité renouveler son engagement dans le cadre de sa 3^e convention.

L'organisation de ces ateliers au cours de la période 2014-2018 a été régulièrement remise en cause par l'absence d'interlocuteur dédié au sein de la fédération et cette action n'a pu être que réinvestie qu'à compter de l'année 2018. Il s'agit là d'une action que la fédération des ESH souhaite poursuivre dans le prolongement de l'engagement à l'occasion dans la 2^e convention de partenariat.

Le 17 mai 2018, la fédération des ESH a réuni une assemblée de 24 responsables RH, préventeurs et autres acteurs de la politique handicap des ESH, avec pour objectif de définir le plan de travail des prochains ateliers à organiser et de hiérarchiser les axes de travail sur lesquels la fédération devra se concentrer.

Ainsi, trois thèmes ont été mis en avant :

- la création d'un climat de confiance dans les ESH pour favoriser la déclaration spontanée ;
- la collaboration avec les partenaires extérieurs : AGEFIPH, médecine du travail, Cap emploi... ;
- la gestion des situations de restrictions médicales et d'inaptitudes.

Suite à ce premier temps d'échanges et de confrontation des attentes, la fédération des ESH envisage *a minima* l'organisation de 3 prochains groupes de travail sur les thèmes prioritaires retenus.

Ces rencontres permettront de préciser les besoins des ESH sur la problématique de « maintien dans l'emploi » et par ailleurs, pourront produire un ou plusieurs livrables associés à chaque groupe de travail.

Au-delà de la production de résultats, ces rencontres sont des espaces structurants pour l'animation du réseau d'acteurs internes au secteur des ESH et dont les profils sont variés (secrétaires généraux, directeur des ressources humaines, référents handicap, préventeurs des risques professionnels...). Cette diversité d'interlocuteurs aux périmètres d'action et d'expertise plus ou moins larges est une richesse que la fédération des ESH essaiera d'exploiter pour la mise en œuvre de la présente convention.

C'est dans ce cadre que la fédération des ESH souhaite bénéficier du soutien de l'AGEFIPH.

Création de fiches métiers ergonomiques

La fédération des ESH a réalisé en 2014 un diagnostic ergonomique des métiers de gardien(ne) d'immeubles et d'employé(e) d'immeubles, avec l'appui du cabinet NOVERGO. 12 sites différents ont été visités avec l'étude de poste de travail de 14 collaborateurs. Le rapport d'études détaillé n'a pas été pleinement exploité et la fédération des ESH souhaite réinvestir ces résultats dans le cadre de la présente convention.

Pour ce faire, la fédération des ESH propose de réaliser des fiches métiers ergonomiques en ciblant les métiers non étudiés jusqu'alors et notamment avec l'étude des métiers de la proximité et de la gestion locative mais également ceux de la maîtrise d'ouvrage.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement et en complémentarité des travaux entrepris par la fédération des OPH, partenaire de l'AGEFIPH, réalisés en 2017 relatifs à des fiches métiers ergonomiques sur 4 métiers phares de l'habitat social : employé(e) d'immeubles, gardien(ne) d'immeubles, agent d'accueil et chargé(e) de gestion locative.

Les fiches métiers à réaliser dans le cadre de ladite convention essaieront de répondre à plusieurs objectifs :

- identifier les contraintes physiques, organisationnelles et sensorielles des postes étudiés pour prédéfinir des solutions envisageables d'orientation professionnelle et d'adaptation des postes de travail ;
- partager ces fiches auprès des partenaires externes (Cap emploi, les services de santé au travail, acteurs du recrutement et de la formation professionnelle...) afin de les informer sur les métiers de l'habitat social et ses opportunités d'emploi (cf. Axe I – Dispositif ESOP) ;
- communiquer ces fiches aux référents handicap et interlocuteurs RH des ESH afin qu'ils puissent être outillés en interne et choisir de communiquer à leur niveau auprès de leurs partenaires (médecin du travail, assistants sociaux...) et auprès de leurs collaborateurs ;
- disposer d'une cartographie complète des métiers de l'habitat social en mutualisant ces outils et partageant les constats avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat.

Accompagnement renforcé des collaborateurs en situation de restrictions d'aptitudes ou d'inaptitude

Au sein de la branche professionnelle, les salariés TH peuvent connaître régulièrement des situations d'aptitude avec restrictions pouvant évoluer dans certains cas vers un avis d'inaptitude au poste occupé. En effet, les métiers de la proximité tels qu'employés d'immeubles ou encore gardiens d'immeubles peuvent engendrer des usures professionnelles et sont particulièrement visés par ces situations. Par ailleurs, la proportion importante de salariés âgés et occupant ces fonctions conduit à envisager de plus en plus d'incapacités physiques au cours des prochaines années.

Face à ces situations, l'entreprise est tenue d'adapter le poste de travail en respectant le principe de compensation raisonnable. Au-delà de cette limite, l'entreprise peut – avec l'accord du salarié – envisager une mobilité professionnelle vers un nouveau métier aux conditions de travail compa-

tibles avec les aptitudes du salarié. L'accompagnement de cette mobilité professionnelle constitue un enjeu fort aussi bien du point de vue de l'entreprise que du salarié.

La fédération des ESH souhaite outiller les entreprises et les salariés de la branche professionnelle pour aider le maintien en emploi au sein de l'entreprise, voire au sein du marché du travail local, des salariés TH inaptes à leur poste.

Cette action s'inspire d'une démarche réalisée dans le secteur sanitaire et social qui propose aux collaborateurs en restriction d'aptitudes voir d'inaptitude, un accompagnement sur mesure leur permettant d'envisager des solutions de reconversion professionnelle, pouvant être en dehors du secteur. Pour cela, le secteur propose un « bilan de compétences » spécialisé en complément de la prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP), délivré par le Cap emploi.

C'est dans cette perspective que la fédération des ESH souhaite, avec le soutien de l'AGEFIPH, expérimenter la mise en place d'une prestation d'accompagnement spécifique d'accompagnement des collaborateurs reconnus « travailleur handicapé » en situation de restrictions d'aptitudes ou d'inaptitude, s'appuyant sur les dispositifs d'orientation et d'accompagnement professionnel (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...).

Une attention particulière sera proposée aux ESH sur le développement d'entretiens professionnels enrichis et attentifs au thème du handicap pour les collaborateurs ayant une RQTH afin de permettre au collaborateur de pouvoir s'exprimer à son employeur sur sa situation professionnelle lors de ce temps dédié à l'évolution professionnelle et dans le but de leur garantir une meilleure prise en compte de leur handicap dans leur évolution professionnelle.

Dans le prolongement de ce dispositif d'accompagnement professionnel dédié aux collaborateurs disposant d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou en cours de reconnaissance, la fédération proposera à ces salariés, en accord avec leur entreprise, d'intégrer le dispositif ESOP pour accompagner leur mobilité professionnelle. Cette opportunité pourra être pour le salarié une première solution de formation à un métier de l'habitat compatible avec sa situation de handicap et pour l'employeur un outil clé en main, pour essayer de maintenir en emploi et faire monter en compétence un collaborateur dont les aptitudes physiques ne sont plus conciliables avec son poste de travail.

Développement de nouveaux partenariats avec les services de santé au travail
pour une nouvelle démarche en vue de chercher à anticiper les licenciements pour inaptitudes

L'enjeu du maintien dans l'emploi des TH mobilise de nombreux acteurs, en premier lieu, le salarié et son employeur mais également des intervenants externes. Dans ce cadre, la fédération des ESH souhaite orienter une partie de ses actions vers ces intervenants externes et développer de nouveaux partenariats avec les services de santé au travail tels que la médecine du travail, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)...

Pour ce faire, la fédération des ESH prendra contact avec ces entités afin d'étudier les opportunités et les projets en cours pour travailler en collaboration avec chacune d'entre elles. Au-delà de l'objectif de mieux informer ces acteurs sur les métiers du secteur du logement social, la fédération des ESH ambitionne d'engager une meilleure collaboration avec ces services en identifiant des bonnes pratiques initiées par ses adhérents, en diffusant les outils développés ou en organisant des rencontres et espaces d'échanges et de coordination avec ces experts de la santé au travail...

Par ailleurs, la fédération des ESH, propose de monter un projet expérimental en vue de prévenir les situations de licenciements pour inaptitudes dans la branche professionnelle. Celui-ci pourra s'inspirer d'une action réalisée par le FARE (fonds d'actions et de ressources pour les entreprises) – branche de la propreté. Cette branche professionnelle partait du constat que ses entreprises avaient besoin d'accompagnement afin de prévenir et mieux gérer les reclassements des salariés suite à un

avis d'aptitude avec réserves ou un avis d'inaptitude. Pour cela, sur une période de 1 an, la branche a organisé plusieurs groupes de travail pluridisciplinaires composés de : 10 entreprises adhérentes, 1 ergonome, 1 représentant d'organisations syndicales, un Cap emploi, l'ARACT et l'AGEFIPH. Ces rencontres ont permis d'aboutir à un processus d'anticipation des situations de maintien dans l'emploi pouvant être mutualisé pour toutes les entreprises de son secteur.

C'est sous ce même format que la fédération des ESH souhaite intervenir dans le cadre de la présente convention. En effet, dans la branche des ESH, les constats sont les suivants (à valider par les groupes de travail) :

- certains métiers sont physiques (gardiens d'immeubles, employés d'immeubles) ;
- un métier central (gardien d'immeubles) en pleine évolution : compétences requises qui se cumulent ou s'étendent (dimension psychologique voire psychique), dimension relationnelle à commerciale, polyvalence, diplôme pour la maîtrise d'ouvrage ou le développement durable ;
- ces métiers peuvent générer des usures professionnelles pouvant déboucher à des restrictions d'aptitudes voir des situations d'inaptitudes ;
- la pyramide des âges, indique une population vieillissante sur tous les métiers : donc une potentielle tendance aux usures dues au vieillissement des collaborateurs ;
- des entreprises adhérentes parfois peu outillées pour prévenir les inaptitudes des collaborateurs en poste

Partant de ces observations, la branche des ESH souhaite s'engager à travailler avec l'AGEFIPH, ses partenaires sociaux, certaines de ses entreprises volontaires mais également avec les partenaires de santé au travail afin de proposer aux ESH une démarche proactive structurante et structurée par une action collective interentreprises en vue de prévenir et réduire les licenciements pour inaptitudes.

De ce fait la fédération organisera sur une période de 1 an, des réunions de travail pluridisciplinaires pour proposer à ses entreprises adhérentes des solutions concrètes et pragmatiques pour essayer de prévenir les licenciements pour inaptitudes.

Les objectifs du groupe de travail pourraient porter sur :

- la caractérisation avec les entreprises et partenaires des spécificités inhérentes aux situations de rupture pour inaptitudes ;
- la définition d'un schéma cible d'intervention précoce pour identifier les facteurs facilitant le passage d'un métier à tel autre et accompagner les transitions des salariés fragilisés par un avis d'inaptitude ;
- la définition d'indicateurs d'alerte, de repérage en vue d'un traitement précoce des situations à risque.

Pour cela, la fédération demande le soutien financier et opérationnel de l'AGEFIPH. Pour compléter le financement de ce projet, la fédération des ESH propose de répondre à l'appel à projet de l'ANACT.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre de réunions animées sur le thème du maintien ;
- nombre d'outils créés et diffusés au niveau national ;
- diffusion des fiches ergonomiques au niveau des ESH et des partenaires ;
- suivi du nombre de licenciement pour inaptitude ;
- nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique ;
- nombre de collaborateurs en poste ayant intégré le dispositif ESOP ;
- suivi des projets développés avec les acteurs de la santé au travail.

AXE III ACCOMPAGNER, SENSIBILISER ET FORMER DANS LES ESH

La situation initiale de référence

Au cours de la période 2014-2018, la fédération des ESH a proposé dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH ⁽¹⁾, plusieurs formations sur le thème du handicap.

À titre d'illustration, en 2014 et 2015, ce sont 6 sessions de formation qui ont été réalisées sur 4 thèmes différents permettant ainsi la formation de 38 collaborateurs du secteur :

- manager une personne en situation de handicap, 3 sessions ;
- compléter sa déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), 1 session ;
- les achats dans le secteur adapté protégé, 1 session ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des chances, 1 session.

Quoique satisfaisants, ces résultats restent en deçà des ambitions projetées par la branche professionnelle et en 2016, la fédération des ESH a impulsé une nouvelle dynamique de formation des salariés de la branche (référents handicap, acteurs de la gestion des ressources humaines, managers opérationnels...) en expérimentant le déploiement d'une formation à distance et en autonomie « MOOC : manager une personne handicapée » développée par le cabinet TH Conseil. Seules quelques ESH avaient été mobilisées pour cette expérimentation et ce sont 16 salariés qui ont pu ainsi tester le contenu pédagogique, l'ergonomie, la durée et les objectifs fixés dans le cadre de cette formation en e-learning.

Avec le retour d'expériences de ces ESH, la fédération des ESH a engagé un travail de contextualisation de ce MOOC au secteur du logement social. Pour cela, en 2017, un travail d'ingénierie a été réalisé pour adapter les illustrations, les quiz, les questions, aux métiers de l'habitat social. Par ailleurs, la fédération des ESH a créé des contenus vidéo pour enrichir le MOOC et mettre en avant des bonnes pratiques de management dans les ESH.

Au registre des actions de formation et d'accompagnement déployées dans le cadre de la précédente convention, la fédération des ESH a proposé en articulation avec le dispositif ESOP, une formation au handicap des tuteurs accompagnant les salariés. Ces formations ont été réalisées au cours de 3 séquences dont la première d'1 journée et les 2 suivantes de 0,5 jour. L'objectif de cette formation était d'accompagner les tuteurs dans leurs missions d'intégration d'une personne en situation de handicap au sein de leur équipe, avec l'apport de techniques d'accompagnement et permettant la mise en réseau des tuteurs et l'échange de bonnes pratiques.

Depuis 2008, année d'engagement et de la signature de la 1^{re} convention de partenariat du partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH, la fédération a développé de nombreux outils de communication sur le thème du handicap : kakémonos, affiches, bloc-notes... Ces supports de communication sont régulièrement rediffusés à nos adhérents. Néanmoins, compte tenu de l'évolution des moyens de communication, les outils préexistants connaissent une obsolescence en termes de supports utilisés. De ce fait, la fédération des ESH souhaite innover sur ses outils de communication afin que les messages diffusés puissent impacter un plus large public.

L'objectif à atteindre

- former et faire monter en compétences tous les acteurs sur le thème du handicap et notamment au travers de la diffusion large d'une formation à distance ;
- tendre vers un objectif de formation de 3 % des stagiaires du fonds paritaire de formation des ESH à la question du handicap ;

(1) Fonds conventionnel de branche financé par les ESH et géré par UNIFORMATION, OPCA de la branche professionnelle. Les orientations du fonds paritaire de formation des ESH sont définies par la commission paritaire nationale emploi et formation.

- outiller les ESH pour la diffusion d’outils d’information et de sensibilisation internes au handicap ;
- renouveler la sensibilisation des salariés des ESH au handicap en créant des outils de communication innovants.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Déployer la formation à distance « MOOC manager une personne handicapée dans les ESH »

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite continuer à proposer, à ses adhérents, la formation à distance « MOOC : Manager une personne handicapée dans les ESH » contextualisée au secteur du logement social. Bien que le thème de cette formation soit orienté sur le management, le public visé par cette formation est multiple :

- les managers et responsables opérationnels dans des salariés en situation de handicap – cible prioritaire ;
- les référents ressources humaines (chargé de développement RH, recrutement, administration du personnel...) qui peuvent être amenés à traiter du handicap dans leur activité respective et qui ont souvent un manque de formation sur le sujet ;
- les collaborateurs de l’entreprise, qu’ils soient TH ou non, afin de mieux comprendre les droits et devoirs d’une personne en situation de handicap dans une équipe. Cela permettra une meilleure compréhension des enjeux de chacun ;
- les instances représentatives du personnel (IRP) pour les outiller sur le sujet du handicap et ainsi favoriser un dialogue social constructif en interne.

Pour rappel, le déploiement de cette formation digitale bénéficie d’un financement dédié dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH, permettant ainsi à tous les collaborateurs du secteur une prise en charge à 100 % des frais pédagogiques. Le fonds paritaire de formation des ESH, permet en moyenne la formation de 1 300 collaborateurs depuis 2016.

Dans ce cadre, et au regard des constats des précédentes conventions de partenariat entre l’AGE-FIPH et la fédération des ESH – difficulté à mobiliser des personnes aux formations sur le thème du handicap – la fédération essaiera de former 3 % des stagiaires du fonds paritaire de formation des ESH à la question du handicap.

Pour assurer l’atteinte de cet objectif, la fédération en tant que pilote de l’« Action handicap » fera la promotion de cette action de formation auprès des ESH.

La formation des tuteurs et maîtres d’apprentissage au handicap

La fédération des ESH souhaite continuer à proposer des sessions de formation en présentiel aux tuteurs et maîtres d’apprentissage intégrant une personne en situation dans ses équipes. Pour chaque salarié et demandeurs d’emploi accompagnés dans le cadre du dispositif ESOP, la fédération des ESH proposera aux tuteurs et managers un accompagnement sur le recrutement, l’intégration, le suivi, l’évaluation... d’une personne en situation de handicap au sein de l’entreprise et de leur équipe.

Cet accompagnement sera complémentaire au « MOOC Manager une personne handicapée dans une ESH » avec des mises en situation et temps d’échanges pour que les tuteurs puissent être mieux outillés face aux situations rencontrées.

Cette formation sera financée par l’OPCA de la branche professionnelle et le fonds paritaire de formation des ESH.

Renouvellement des outils de communication de « l’Action handicap »

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH s’engage à renouveler ses outils de communication dédiés au handicap et à réinvestir les outils de communication créés jusqu’alors.

De ce fait, la fédération des ESH souhaite créer et renouveler de nouveaux supports, d'une part, pour sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise au handicap (de l'employé à la direction générale). Cette diffusion permettra également de favoriser un climat bienveillant dans les entreprises sociales pour l'habitat. D'autre part, ces outils de communication permettront à la fédération des ESH elle-même de communiquer, à l'externe, sur son engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La fédération expérimentera la création d'un kit « d'Escape Game ⁽¹⁾ » sur le thème du handicap, pour sensibiliser les collaborateurs lors de séance de « team-builing » organisée en interne par les ESH. Cet outil de sensibilisation permettra d'appréhender le handicap de manière ludique lors de mise en situation simulée. L'idée sera de créer un outil traitant de la place du handicap dans l'entreprise. Il s'agit par ce biais de lutter contre les stéréotypes et les préjugés négatifs liés au handicap.

Par ailleurs, la fédération des ESH souhaite collaborer avec un influenceur/un blogueur/un youtubeur, pour créer une vidéo vulgarisant le thème du handicap avec un regard décalé. En effet, cette idée reprend ce qui avait été fait par l'AGEFIPH en 2010 avec Jamel Debbouze. Le but de cette action est de communiquer sur la place du handicap dans une entreprise sociale pour l'habitat en ciblant un public bien plus large que les seuls collaborateurs de la branche professionnelle.

Enfin, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite renouveler la campagne d'affichage de son « Action handicap ». En effet, le but ici est de créer des affiches personnalisables par les ESH, pour qu'elles puissent être réappropriées et diffusées en interne. Cette campagne permettra aussi à la fédération des ESH de communiquer sur son engagement à l'externe auprès de ses partenaires et de tout autre type de public (demandeurs d'emploi par exemple).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre de salariés ayant suivi le « MOOC manager une personne handicapée dans les ESH » ;
- nombre de tuteurs et maîtres d'apprentissage accompagnés ;
- supports de communication créés dans le cadre de ladite convention ;
- nombre d'ESH ayant eu recours aux outils créés ;
- réalisation d'une vidéo sur le thème du handicap, avec l'appui d'un influenceur.

AXE IV

PARTAGER ET DIFFUSER L'INFORMATION DANS LES ESH

La situation initiale de référence

En s'appuyant sur les ressources du site <http://www.esh-handicap.fr/> développés au cours de la convention de partenariat 2011-2013, la fédération a souhaité mettre à disposition ses ressources à partir d'un espace unique d'information et d'actualités de la branche professionnelle, www.esh.fr au sein d'une rubrique dédiée nommée « handicap ».

Par ailleurs, la fédération des ESH communique sur l'Action handicap de la fédération lors de rencontre avec ses adhérents. Cela a notamment été le cas le :

- 9 octobre 2014 à Paris : présentation des axes de la convention de partenariat avec l'AGEFIPH lors de la journée fédérale ressources humaines (90 participants) ;
- 14 septembre 2016 à Lyon : organisation d'une journée fédérale RH dédiée au thème du handicap (25 participants) ;
- 30 novembre 2017 à Paris : table ronde sur le thème du maintien dans l'emploi et la gestion des inaptitudes lors d'une journée fédérale RH (110 participants) ;

(1) L'Escape Game est un outil favorisant la cohésion d'équipe. Les participants sont enfermés à l'intérieur d'une salle à thème, ici le handicap, et doivent tenter de résoudre une énigme pour s'en échapper.

- 17 mai 2018 à Paris : organisation d'un atelier sur le thème du « Maintien dans l'emploi » (24 participants) ;
- 21 juin 2018 à Paris : projection de la vidéo réalisée à l'occasion de l'« Atelier maintien dans l'emploi » du 17 mai 2018 durant de l'assemblée générale de la fédération des ESH (400 participants).

La fédération des ESH a profité du salon « handicap emploi et achats responsables » du 28 mai 2018 à Paris pour convier les bailleurs sociaux franciliens dans le cadre d'une rencontre, réalisée en partenariat avec la fédération des OPH et l'AGEFIPH Île-de-France. Ce temps de présentation et d'échanges avait pour but de mettre en relation les référents des organismes HLM avec les partenaires de la branche professionnelle (AGEFIPH, Cap emploi, Uniformation...). C'est ainsi que la délégation Île-de-France de l'AGEFIPH a pu présenter sa nouvelle offre d'intervention divisée en 4 axes : le conseil et accompagnement des entreprises, les actions de mobilisation ciblées par secteur/territoire/thématique, l'organisation de réunion « référent handicap » et l'animation des partenariats. De plus, cette séquence a permis à Cap emploi 75, la ville de Paris et à Uniformation de présenter un projet de formation pour demandeurs d'emploi handicapés au métier d'agent d'accueil dans l'habitat social.

L'objectif à atteindre

- permettre le partage de bonnes pratiques et d'outils entre les ESH ;
- informer les adhérents de la branche professionnelle de l'actualité sur le champ du handicap au niveau d'un espace dédié ;
- mettre en relation les ESH avec les partenaires (AGEFIPH, Cap emploi, OPCA...) afin de faciliter leur collaboration.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH souhaite proposer à ses adhérents de mutualiser leurs actions en faveur du handicap. Certaines ESH ayant une politique handicap déjà structurée dispose d'outils internes qui pourraient être utiles aux ESH à la recherche d'outils éprouvés et adaptés à leur environnement. De ce fait, l'idée est de mettre à disposition une plate-forme de partage des outils déjà existants dans les ESH pour l'ensemble des entreprises. Cette plate-forme pourra s'articuler avec le centre de ressources de l'AGEFIPH (témoignages, partage d'expériences, outils...).

Pour aller plus loin, la fédération souhaite expérimenter l'animation d'un réseau virtuel sur le thème du handicap. Ce réseau prendra la forme d'un espace collaboratif dédié. Le but de ce réseau est de permettre aux ESH et à leurs partenaires de retrouver des informations sur le thème du « handicap dans le secteur des ESH ». Aussi, il sera possible d'y trouver des actualités, des témoignages, les chiffres clés du secteur, le programme de l'Action handicap.

Enfin, l'action handicap de la fédération des ESH, souhaite continuer à organiser des rendez-vous avec ses adhérents et ses partenaires (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) pour informer des actualités mais également permettre la mise en réseau de tous les acteurs.

L'ambition est de proposer des rencontres régionales sous format « petit-déjeuner », notamment en permettant aux délégations régionales de l'AGEFIPH, de présenter leur nouvelle offre d'intervention aux bailleurs de leur bassin économique.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre d'outils partagés par les ESH ;
- nombre d'inscrits au réseau collaboratif ;
- fréquence de publication sur l'espace collaboratif ;
- nombre de réunions territoriales organisées.

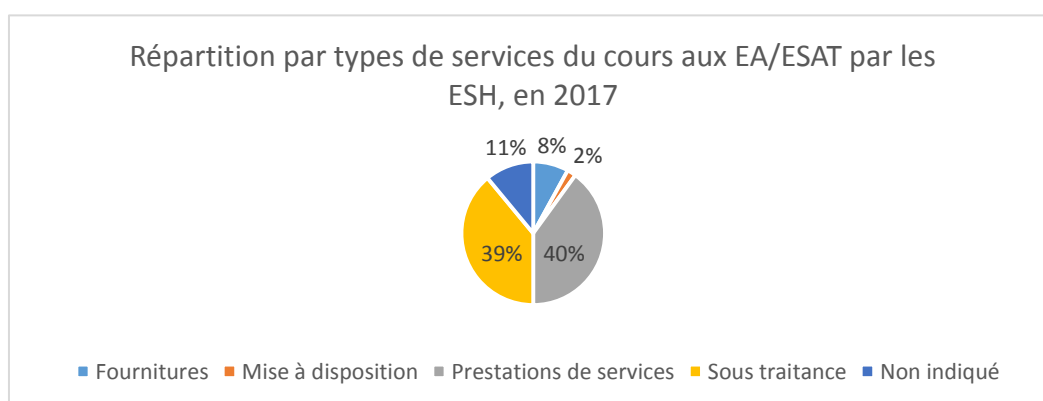
AXE V

INCITER LA COOPÉRATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ-PROTÉGÉ

La situation initiale de référence

En 2017, au sein de la branche professionnelle des ESH, le recours au secteur adapté-protégé représente l'équivalent de 0,77 % du taux d'emploi global (soit 3 731 394 € de chiffre d'affaires). Par ailleurs, seulement 27 % des ESH ont eu recours, au moins une fois, aux services des EA/ESAT ⁽¹⁾. Si certaines ESH ont très largement recours aux services proposés par le secteur adapté-protégé, d'autres nécessitent d'être mieux accompagnées pour y recourir et notamment auprès des fonctions « achats » de l'entreprise.

La déclinaison des services auxquels les ESH ont recours au sein du secteur adapté-protégé se répartit comme suit :



Ces données permettent de constater que l'achat de prestations et la sous-traitance sont les 2 moyens privilégiés de recours au secteur adapté-protégé.

En 2016, la fédération des ESH avait réalisé une plaquette sur le thème des EA/ESAT pour expliquer les différences, les opportunités et les moyens d'accès aux services de ces entreprises. Cette plaquette a été diffusée largement aux ESH sur le site de la fédération et avait fait l'objet d'une présentation lors de la journée handicap du 14 septembre 2016 à Lyon.

Enfin, depuis 2017, dans le cadre de son fonds paritaire de formation des ESH (cf. supra), la fédération des ESH propose à son catalogue de formation de branche, une formation sur le thème des « achats responsables ». Cette formation animée en partenariat avec l'organisme DEL & COOP aborde le thème des achats du point de vue de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Dans le programme pédagogique, une séquence sur le secteur adapté-protégé est assurée par le formateur afin de sensibiliser les participants à cette notion.

L'objectif à atteindre

- sensibiliser le public des acheteurs et des référents RSE au secteur adapté-protégé ;
- mobiliser le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH pour accompagner ses entreprises adhérentes ;
- tendre vers un chiffre d'affaires national de recours au secteur adapté-protégé, de 4 846 000 € d'ici la fin de la convention.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH mobilisera le/la pilote de l'« Action handicap » pour inciter les entreprises sociales pour l'habitat à avoir recours au secteur adapté-protégé.

(1) Enquête réalisée à partir des DOETH transmises par les ESH.

Pour cela, il/elle devra :

- participer et promouvoir le salon « handicap emploi et achats responsables » et mobiliser les ESH dans ce cadre. – ;
- s'appuyer sur le futur réseau collaboratif (cf. supra), ainsi que sur des plates-formes déjà existantes telles qu'Handéco-Pas@Pas pour assurer une communication ciblée et récurrente basée sur le partage de bonnes pratiques ;
- déployer les formations « achats responsables dans les ESH » dans le cadre du fonds paritaire des ESH en y présentant les enjeux du secteur à avoir recours au secteur adapté-protégé.

Au-delà des actions énoncées, la fédération sollicitera avec l'appui de sa commission RSE, les référents RSE et les fonctions « Achat » des ESH pour les informer et les outiller à la collaboration du secteur adapté-protégé. Pour cela, il pourra être envisagé d'organiser une séquence dédiée au secteur adapté-protégé lors d'une journée professionnelle annuelle de la commission RSE (table ronde, témoignage...). Par ailleurs, une enquête auprès des référents RSE pourra être réalisée pour connaître les limites opérationnelles du recours aux EA/ESAT et ainsi travailler sur des solutions à proposer.

De manière générale, la fédération des ESH essaiera d'élargir le public cible pour les actions concernant le secteur adapté-protégé dans le cadre de cette convention.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- évolution du chiffre d'affaires du secteur aux prestations du secteur adapté-protégé ;
- nombre de stagiaires formés dans le cadre de la formation « achats responsables » déployée dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH ;
- nombre de collaborateurs d'ESH mobilisés lors des événements dédiés au secteur adapté-protégé.

Article 4

Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH

Le partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH a pour objectif de répondre aux besoins de toutes les entreprises sociales pour l'habitat de l'ensemble du territoire national.

Les actions prévues à la présente convention ont été proposées à l'AGEFIPH en amont et afin d'assurer leur complémentarité avec les services proposés par l'AGEFIPH et les autres acteurs partenaires intervenants sur le champ du handicap (Cap emploi, Pôle emploi, OPCA, conseil régional...).

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH aura un rôle de « facilitateur » sur toutes les offres de service ou encore projets initiés par les partenaires.

La mise en œuvre de chaque action prévue dans le cadre de cette convention sera portée à connaissance de tous les acteurs pour assurer une articulation optimale avec les périmètres de chacun.

Article 5

Moyens affectés à la réalisation de la convention

La commission paritaire nationale (CPN)

Les membres de la commission paritaire nationale seront en charge du pilotage et du suivi des actions prévues à la présente convention lors de leurs réunions.

La commission paritaire emploi et formation (CPNEF)

La commission paritaire emploi et formation, pourra émettre un avis sur les actions en lien avec la politique d'emploi et de formation de la branche professionnelle des ESH (exemple : dispositif ESOP, CQP de branche...).

La fédération des ESH

La fédération des ESH sera en charge du déploiement de la présente convention. Elle a pour mission d'articuler les ambitions de cette convention avec la politique générale de la branche professionnelle ainsi que ses projets en cours. La fédération des ESH est également force de proposition auprès de l'AGEFIPH pour proposer d'autres actions qui seraient en lien avec les nouveaux objectifs des partenaires sociaux.

Le/la pilote de l'« Action handicap »

Le/la pilote de l'« Action handicap » mettra en œuvre les actions prévues dans le cadre de la présente convention et réalisera des bilans périodiques pour l'AGEFIPH et les partenaires sociaux de la branche. Il/elle sera l'interlocuteur référent de la branche professionnelle sur le sujet du handicap. Compte tenu de la diversité de ses missions, il devra être en mesure d'articuler les travaux des commissions paritaires nationales et les projets la fédération des ESH avec ceux de la présente convention. Il aura également pour mission de coordonner le dispositif de formation ESOP, en partenariat avec la fédération des OPH.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage

Pour accompagner la mise en œuvre des actions prévues à la présente convention, le/la pilote de l'« Action handicap » pourra s'appuyer d'une expertise mobilisable auprès d'un cabinet prestataire. L'assistance à maîtrise d'ouvrage aura un rôle de conseil opérationnel et apportera un regard complémentaire sur la mise en œuvre des actions prévues à la présente convention.

L'AGEFIPH

L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) est le partenaire institutionnel de cette démarche. Elle sera informée régulièrement de l'état d'avancement des actions mises en œuvre dans la branche professionnelle ainsi que de leurs résultats. Son représentant est invité à toutes les manifestations fédérales en lien avec le sujet du handicap (journée professionnelle...).

Article 6

Financement de la convention

L'AGEFIPH versera une subvention d'un montant de 101 045 € pour la réalisation des actions précitées dans le cadre d'un budget global de 204 500 €.

Le budget prévisionnel détaillé est annexé à la présente convention.

Les modalités de versement feront l'objet d'une convention particulière (dite « convention d'action »).

Article 7

Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} juillet 2018 pour une durée de 3 ans.

Article 8

Suivi de la convention

Des bilans (qualitatifs et quantitatifs), ayant pour objectif d'évaluer les réalisations seront établis et présentés par la fédération des ESH à l'AGEFIPH pendant la période couverte par la présente convention.

Ces bilans porteront sur chaque objectif décliné dans la convention et indiqueront le contexte de sa réalisation, les résultats obtenus, les acteurs concernés ainsi que les difficultés éventuelles et les solutions proposées.

Ils seront complétés en fin de première année et en fin de seconde année d'un bilan financier faisant apparaître le détail des coûts engagés.

Les modalités de transmission de ces bilans seront précisées dans les « conventions d'action », à la partie relative aux règlements des échéances.

Le bilan à mi-parcours sera présenté à la commission d'études des conventions nationales (CECN) de l'AGEFIPH.

Article 9

Contrôle de la convention

Avec les bilans financiers, le cocontractant transmettra un état récapitulatif des factures faisant apparaître les montants engagés dans le cadre de chaque axe de la convention. Par ailleurs il tiendra à disposition de l'AGEFIPH sur simple demande tous les éléments justificatifs permettant à cette dernière de vérifier que les actions entreprises ont bien été réalisées conformément aux termes de la convention.

La direction de l'audit et des affaires juridiques de l'AGEFIPH pourra réaliser tout contrôle supplémentaire jugé nécessaire.

Article 10

Diffusion et médiatisation de la convention

L'AGEFIPH pourra se référer à l'objet, au contenu et aux résultats de la convention vis-à-vis des tiers.

Toute publication de la part du contractant relative au projet cofinancé devra faire mention de l'aide de l'AGEFIPH. À ce titre, le cocontractant soumettra à l'accord préalable de l'AGEFIPH les supports relatifs aux actions de communication (manifestation, colloque, presse écrite ou audiovisuelle, plaquettes...) sur lesquels devra apparaître le logo de l'AGEFIPH accompagné de la mention « avec la participation financière de l'AGEFIPH ». Le logo et la dénomination sociale sont la propriété exclusive de l'AGEFIPH et bénéficient de la protection prévue par le titre V de la loi n° 91-7 du 7 janvier 1991 relative aux marques de fabrique, de commerce ou de service.

Les éléments financiers (art. 6 de la convention et annexe « budget prévisionnel ») ne doivent pas être communiqués.

Pour certaines actions spécifiques et importantes, l'AGEFIPH pourra demander à participer à la phase d'élaboration et de préparation des actions de communication qui s'y rapporte.

Les parties s'engagent à informer les réseaux de partenaires de leur collaboration respective dans le cadre de la présente convention.

Article 11

Résiliation – Restitution des fonds non employés

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Cette résiliation deviendra effective 30 jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant ses griefs, à moins que dans ce délai l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sans préjudice de tout recours.

L'organisme cocontractant qui tout en ayant mené à bien la convention n'aurait pas utilisé la totalité des financements qui lui ont été accordés restituera le solde à l'AGEFIPH.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

AVENANT DU 12 MARS 2019
À L'ACCORD PARITAIRE DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
(OPCO ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ ET SECTEURS ASSOCIÉS)

NOR : ASET1950427M
IDCC : 184

Entre :

GMI ;

UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu l'accord paritaire du 12 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et secteurs associés » ;

Vu l'avis relatif à l'extension du dit accord, avis publié au *JO* du 9 février 2019 ;

Vu le courrier de la DGEFP du 23 février 2019 qui avait pour objet de préciser les recommandations de l'État en termes de désignation de l'opérateur de compétences pour le secteur imprimerie de labeur et industries graphiques ;

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Les parties signataires du présent avenant paritaire s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation et de développement des compétences maîtrisée par la branche dans un contexte de mutations technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nouveau cadre juridique fixé par la loi et complété désormais par le nouveau cadre statutaire offert par l'accord du 27 février 2019 nécessite des adaptations objet du présent avenant qui ne remet pas en cause les orientations contenues dans l'accord paritaire modifié par le présent texte.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord constitutif du 27 février 2019 et ce pour la branche imprimerie de labeur et industries graphiques au titre de sa contribution légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance, complétée par les contributions conventionnelles rendues obligatoires par les accords collectifs nationaux des 12 octobre 2004, 30 novembre 2012 et 30 octobre 2015 et les contributions à titre volontaire pour la formation du personnel relevant de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, procédant de la loi du 5 septembre 2018 (loi n° 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnel est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences, que l'accord du 27 février complété par les statuts de l'OPCO garantissent.

Article 2

Champ d'application

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent avenant annule et remplace l'accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche imprimerie de labeur et industries graphiques et celles des dispositions de l'accord paritaire du 12 décembre 2018 impactées par l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche imprimerie de labeur et industries graphiques, 96 % des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article L. 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quels que soient leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 12 mars 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation ;

Extension de l'accord

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 81 DU 24 AVRIL 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MAI 2019

NOR : ASET1950978M
IDCC : 1607

Entre :

FJP,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit.

(Voir tableau page suivante.)

Salaires minima conventionnels

(En Euros.)

COEF.	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 523	1 545	1 568	1 591	1 614	1 637	759
118	1 530	1 553	1 576	1 599	1 622	1 644	763
123	1 537	1 561	1 584	1 608	1 632	1 655	786
130	1 544	1 569	1 594	1 618	1 643	1 667	818
138	1 552	1 577	1 603	1 629	1 654	1 680	854
143	1 559	1 585	1 612	1 638	1 664	1 690	876
155	1 573	1 600	1 628	1 656	1 684	1 712	929
170	1 613	1 643	1 673	1 703	1 733	1 763	1 000
180	1 667	1 698	1 730	1 761	1 792	1 824	1 046
190	1 724	1 757	1 790	1 822	1 855	1 887	1 088
200	1 785	1 820	1 854	1 888	1 922	1 956	1 135
212	1 863	1 899	1 935	1 970	2 006	2 042	1 191
220	1 917	1 954	1 991	2 028	2 064	2 101	1 227
255	2 143	2 185	2 227	2 268	2 310	2 351	1 387
290	2 373	2 419	2 465	2 512	2 558	2 604	1 543
310	2 501	2 550	2 599	2 649	2 698	2 747	1 636
330	2 629	2 680	2 732	2 784	2 836	2 887	1 724
370	3 268	3 326	3 383	3 440	3 497	3 554	1 907
440	3 347	3 414	3 481	3 548	3 614	3 681	2 225
480	3 609	3 681	3 753	3 825	3 897	3 969	2 406
520	3 868	3 945	4 023	4 101	4 178	4 256	2 588
560	4 128	4 211	4 294	4 377	4 460	4 543	2 769

Article 3

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

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Loire-Atlantique)
(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n° 1986-50 bis)
(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,
Journal officiel du 5 juillet 1987)

ACCORD DU 10 MAI 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950993M
IDCC : 1369

Entre :
UIMM Loire-Atlantique,
D'une part, et
CFDT ;
FO métaux,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les représentants :
– de l'union des industries de Loire-Atlantique ;
– des organisations syndicales de salariés soussignées,

ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties du personnel non cadre à partir de l'année 2019

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) à partir de l'année 2019, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	RAG
I	1	140	18 293
	2	145	18 317
	3	155	18 330
II	1	170	18 366
	2	180	18 411
	3	190	18 546
III	1	215	19 133
	2	225	19 405
	3	240	20 064
IV	1	255	20 791
	2	270	21 719
	3	285	22 863
V	1	305	24 546
	2	335	27 294
	3	365	30 330
	3	395	33 232

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1^{er} juin 2019

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,54 € à compter du 1^{er} juin 2019.

Barème au 1^{er} juin 2019

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

(En Euros.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	RMH
I	1	140	775,60
	2	145	803,30
	3	155	858,70
II	1	170	941,80
	2	180	997,20
	3	190	1 052,60
III	1	215	1 191,10
	2	225	1 246,50
	3	240	1 329,60
IV	1	255	1 412,70
	2	270	1 495,80
	3	285	1 578,90
V	1	305	1 689,70
	2	335	1 855,90
	3	365	2 022,10
	3	395	2 188,30

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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

Article 4

Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 10 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Manche)
(9 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,
Journal officiel du 26 novembre 1976)

ACCORD N° 39 DU 23 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950983M

IDCC : 828

Entre :

UIMM Manche,

D'une part, et

SMNO CFE-CGC ;

UD CGT ;

UD FO ;

CFDT métaux Manche,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ouverte le 13 mars 2019, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991 :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques. – Taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 38 du 14 avril 2017 est annulée en son entier remplacée par les dispositions suivantes.

« ANNEXE III

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à :

4,90 € au 1^{er} juin 2019.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant « Mensuels » (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2019

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2019 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d’embauche en cours d’année ;
- d’un changement de coefficient en cours d’année ;
- d’un départ de l’entreprise en cours d’année ;
- d’une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S’agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d’année et au plus tard le 31 janvier de l’année suivante ou, en cas de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S’il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l’année 2019

4.1. À partir du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s’établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En Euros.)

COEFFICIENTS	TEG
140	18 430
145	18 440
155	18 510
170	18 700
180	18 740
190	19 060
215	19 310
225	19 440
240	20 200
255	21 150
270	22 240
285	23 280
305	24 800
335	27 440
365	29 840
395	31 880

4.2. À partir du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s’établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d’atelier.

(En Euros.)

COEFFICIENTS	TEG
215	19 440
240	20 690
255	21 520
285	24 070
305	25 880
335	28 320
365	30 510
395	32 100

Article 2

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 23 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Marne)
(26 juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,
Journal officiel du 14 janvier 1979)

ACCORD DU 17 MAI 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950984M
IDCC : 899

Entre :
UIMM Champagne-Ardenne,

D'une part, et

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des

rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 2

Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3

Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 4

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

- à compter du 1^{er} mai 2019 sur la base d'une valeur du point de 5,07 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5

Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6

Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7

Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8

Durée et révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du Ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9

Notification de dépôt

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

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Fait à Reims, le 17 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En Euros.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	RAG
I	1	140	18 274
	2	145	18 308
	3	155	18 351
II	1	170	18 404
	2	180	18 469
	3	190	18 615
III	1	215	18 811
	2	225	19 145
	3	240	20 097
IV	1	255	20 923
	2	270	22 069
	3	285	23 482
V	1	305	25 582
	2	335	27 975
	3	365	30 083
	3	395	32 486

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

ANNEXE II

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Valeur du point : 5,07 € applicable à compter du 1^{er} mai 2019

Établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En Euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	745,29	709,80			
	2	145	O2	771,91	735,15			
	3	155	O3	825,14	785,85			
II	1	170	P1	905,00	861,90			
	2	180			912,60			
	3	190	P2	1 011,47	963,30			
III	1	215	P3	1 144,55	1 090,05	AM1	1 090,05	1 166,35
	2	225			1 140,75			
	3	240	TA1	1 277,64	1 216,80	AM2	1 216,80	1 301,98
IV	1	255	TA2	1 357,49	1 292,85	AM3	1 292,85	1 383,35
	2	270	TA3	1 437,35	1 368,90			
	3	285	TA4	1 517,20	1 444,95	AM4	1 444,95	1 546,10
V	1	305			1 546,35	AM5	1 546,35	1 654,59
	2	335			1 698,45	AM6	1 698,45	1 817,34
	3	365			1 850,55	AM7	1 850,55	1 980,09
	3	395			2 002,65		2 002,65	2 142,84

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : $(745,29 \div 151,67) \times 1,5 = 7,37$ €.

Convention collective départementale
IDCC : 829. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Vaucluse)
(20 janvier 1976)
(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 70 DU 16 MAI 2019
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019
ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950986M
IDCC : 829

Entre :
UIMM Vaucluse,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point au 1^{er} janvier 2020

La valeur du point est fixée à 4,73 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

TGA à compter de l'année 2019

Le présent avenant institue à compter de 2019, un barème des taux garantis annuels (TGA), s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers, et aux agents de maîtrise d'ateliers, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnelle-

ment à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables au *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt légal

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail et suivants fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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.

Fait à Avignon, le 16 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

NOUVELLE classification		TEG 35 H	OUVRIER	MAÎTRISE d'atelier	ADM et technicien
1	N1	140	18 374		18 374
2		145	18 374		18 374
3		155	18 374		18 374
4	N2	170	18 496		18 497
5		180			18 561
6		190	18 452	18 764	18 642
7	N3	215	18 647		18 664
8		225			18 904
9		240	19 402	19 529	19 421
10	N4	255	19 837	19 986	19 829
11		270	20 999		20 978
12		285	22 159	22 335	22 145
13	N5	305		23 459	23 258
14		335		25 754	25 543
15		365		28 047	27 823
16		395		30 335	30 092

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 11 AVRIL 2019
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

NOR : ASET1950976M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Cette dernière permet à un accord de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Ce dispositif est une réponse adaptée à des projets d'entreprises dont la pérennité n'est pas assurée, couvrant de longues périodes où il n'est pas toujours possible de recourir à une autre forme de travail salarié telle que le contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Le CDI de chantier doit permettre d'intégrer dans les effectifs de l'entreprise des personnes qui auraient contracté avec l'entreprise sous la forme de l'auto-entrepreneuriat ou de la prestation de service.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur, tout en l'encadrant par des règles de sécurité et de garantie pour les intéressés.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'embaucher un salarié sous CDI de chantier ou d'opération selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Article 1^{er}

Définition du contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Un CDI de chantier ou d'opération, tel que prévu aux articles L. 1223-8 et suivants du code du travail est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération menée dans l'entreprise. À ce titre, il obéit aux règles légales et conventionnelles applicables aux CDI, sous réserve des dispositions suivantes.

La période d'essai ne pourra en aucun cas excéder le quart de la durée prévisionnelle du CDI de chantier, et ce dans la limite de celle prévue à l'article 31.4 des clauses générales, sans pouvoir être renouvelée.

Il est précisé que le chantier ou l'opération, objet du CDI, ne peut excéder une durée prévisionnelle de 5 ans. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à recourir au CDI lorsqu'un chantier ou une opération à une durée prévisionnelle est supérieur à 5 ans.

Une opération ou un chantier peut comprendre une succession de missions faisant appel à des compétences différentes. Ainsi, pour un même chantier ou une même opération, les salariés en CDI de chantier ou d'opération peuvent être amenés à intervenir avec un début ou un terme de contrat différent en fonction de la succession des différentes missions.

Article 2

Taille des entreprises concernées

Le CDI de chantier ou d'opération peut être conclu par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, quel que soit son effectif.

Le seuil maximum de salariés embauchés en CDI de chantier est plafonné :

- à 5 % des effectifs de l'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- à 10 % des effectifs de l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 3

Cas de recours et activités concernées

Toutes les activités inhérentes à l'entreprise peuvent faire l'objet d'un CDI de chantier ou d'opération. Ce dernier doit néanmoins contribuer au développement, à l'attractivité ou à la préservation de la compétitivité de l'entreprise ou de l'emploi.

L'entreprise ne peut recourir au CDI de chantier ou d'opération que si :

- la pérennité du projet n'est pas assurée, compte tenu des éléments connus au moment de l'embauche ;
- la durée prévisionnelle du chantier ou de l'opération est inférieure ou égale à 5 ans.

L'entreprise devra avoir préalablement identifié le périmètre de l'activité pouvant faire l'objet d'un CDI de chantier ou d'opération, ainsi que les compétences nécessaires à la bonne réalisation du chantier ou de l'opération.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE sera informé trimestriellement, le cas échéant, sur les CDI de chantier ou d'opération au sein de l'entreprise.

Article 4

Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat

Lors de son embauche, le salarié devra être informé :

- sur la nature particulière de son contrat afin d'éclairer son consentement, qui tout en obéissant aux règles du contrat de travail à durée indéterminée a pour objet la réalisation d'un projet ou d'une opération qui sera précisée dans son contrat ;
- des missions qui lui seront confiées dans le cadre du chantier ou de l'opération.

Article 5

Contrepartie en termes de rémunérations accordées aux salariés

Le salaire de base du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est majoré de 5 % et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye.

Le salaire de base ne pourra être inférieur à celui des salariés exerçant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

Article 6

Garanties en termes de formation pour les salariés concernés

Les salariés embauchés en CDI de chantier ou d'opération bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés occupant un contrat de travail à durée indéterminée classique.

Article 7

Modalités de rupture du contrat

La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constituent un motif spécifique de rupture du contrat.

La rupture du contrat de chantier ou d'opération repose sur une cause réelle et sérieuse, conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail.

Cette rupture est soumise à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, prévue par les articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

La rupture interviendra à l'issue de la durée du préavis visée à l'article 35 des clauses générales. La procédure de licenciement pourra être initiée pour faire coïncider la fin du CDI de chantier ou d'opération avec le terme du préavis. À la fin du chantier ou de l'opération, l'entreprise devra vérifier qu'il n'y a pas de poste disponible dans l'entreprise compatible avec les compétences de l'intéressé et lui proposer un autre poste le cas échéant.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue du chantier ou de l'opération pour lequel, le salarié a été embauché, son contrat de travail se poursuit sous la forme d'un CDI.

Article 8

Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salariés

Les salariés en CDI de chantier ou d'opération licenciés à la fin dudit contrat bénéficieront d'une indemnité, égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, majorée d'une prime égale à :

- 10 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale inférieure ou égale à 1 an ;
- 8 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans ;
- 6 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 5 ans.

Cette prime n'est pas due :

- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure
- lorsque le salarié refuse une proposition d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée, à l'issue de son CDI de chantier, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 9

Modalités adaptées de rupture de ce contrat si le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée

Dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine de manière anticipée, l'employeur aura informé le salarié de l'échéance anticipée en respectant les délais de prévenance prévus à l'article 32 des clauses générales majoré d'un mois. En parallèle, l'entreprise recherchera dans l'entreprise s'il existe un autre poste disponible compatible avec les compétences de l'intéressé. À défaut de poste disponible ou en cas de refus du salarié, il pourra entamer la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles applicables au licenciement pour motif économique.

Article 10

Priorité de réembauche

Les salariés licenciés pour fin de chantier bénéficieront d'une priorité de réembauche, de préférence en contrat de travail à durée indéterminée, pendant, un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible correspondant à leurs compétences.

La lettre de licenciement devra mentionner la priorité de réembauche.

Article 11

Bilan d'application

Un bilan d'application de ce dispositif à 5 ans sera présenté aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Un point intermédiaire sera présenté aux organisations syndicales à 3 ans, en fonction des données disponibles.

Article 12

Entrée en vigueur et durée

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Révision et dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les parties signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date figurant sur l'accusé de réception de la demande de révision.

Sur la dénonciation, sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 14

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 15

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 16

Extension

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

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 11 AVRIL 2019
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950977M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie Pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« GÉNÉRALITÉS ET PRINCIPES »

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective, conclue en application du titre III du livre I du code du travail, règle sur le territoire métropolitain les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements pharmaceutiques adhérents du syndicat professionnel de l'industrie pharmaceutique « Les entreprises du médicament » et ayant pour activité principale l'une des activités énumérées ci-dessous. Elle s'applique également aux sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ou établissements ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux, à l'exclusion des voyageurs représentants placiers.

Activités visées par la présente convention collective :

1. Fabrication et/ou exploitation de spécialités pharmaceutiques et autres médicaments à usage humain, au sens des articles L. 5111-1, L. 5111-2, L. 5121-1 et L. 5121-1-1 du code de la santé publique, y compris la transformation du sang et la fabrication de dérivés sanguins.

2. Recherche et développement en médecine et en pharmacie humaines, services et sous-traitance de la recherche et développement et du contrôle correspondant aux activités ci-dessus.

3. Promotion des médicaments qu'elle soit organisée directement par des entreprises titulaires ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) ou qu'elle soit réalisée par une entreprise distincte liée par un contrat commercial avec l'entreprise titulaire ou exploitant de l'AMM.

4. Lorsqu'elles sont effectuées par des entreprises ou établissements directement liés (1) ((1) On entend par « directement liés », les entreprises ou établissements qui appartiennent totalement ou partiellement à une société ou un groupe pharmaceutique et qui ont pour principale clientèle cette société ou une ou plusieurs entreprises de ce groupe (avenant du 4 novembre 1998 à l'accord collectif du 13 juin 1995 relatif aux clauses statutaires de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique)) au titulaire ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché (AMM) et dont la finalité économique est la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain visées au 1 ci-dessus :

- le façonnage et conditionnement ;
- la distribution par dépositaire de ces spécialités et médicaments, ainsi que les activités administratives, d'études, de conseil et de services concourant à la réalisation de cette finalité économique.

Les activités énumérées ci-dessus figurent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 dans les classes suivantes dont l'énumération n'est pas exhaustive :

21.10Z

Fabrication de produits pharmaceutiques de base

Est visée dans cette classe la transformation du sang et des dérivés sanguins.

21.20Z

Fabrication de préparations pharmaceutiques

Pour l'ensemble de la classe, dès lors qu'il s'agit de médicaments à usage de la médecine humaine.

Est visée également dans cette classe, la fabrication de médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités à usage de la médecine humaine.

46.18Z

Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques

Sont visés les services d'intermédiaires du commerce de gros de médicaments pharmaceutiques à usage de la médecine humaine, exclusivement lorsqu'ils sont exercés dans les conditions définies au 3 ci-dessus (ex. : distribution par dépositaire...).

46.46Z

Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques

Est visé le commerce de gros de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain, exclusivement lorsqu'il est exercé dans les conditions définies au 3 ci-dessus.

72.11Z

Recherche et développement en biotechnologie

Sont visées dans cette classe les activités telles que définies à la division 72.11 de la NAF, de recherche et développement en biotechnologie : médecine, biologie, biochimie, pharmacie et plus

généralement de recherche et développement en vue de la fabrication et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de médicaments et spécialités pharmaceutiques à usage humain.

72.19Z

Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles

Sont visées dans cette classe les activités de recherche et le développement expérimental en sciences naturelles et de l'ingénieur autres qu'en biotechnologie.

64.20Z

Activités des sociétés holding

Sont visées l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche-développement, la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

70.10Z

Activités des sièges sociaux

Est visé l'ensemble des activités énumérées dans cette classe dès lors qu'elles sont exercées à titre principal pour des unités, firmes ou sociétés liées par le présent champ d'application dont la finalité économique est la recherche-développement, la fabrication et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

71.20B

Analyses, essais et inspections techniques

Sont visées les activités énumérées dans cette classe réalisées dans le cadre de travaux menés en vue de l'obtention de l'AMM, de la fabrication ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.

73.11Z

Activités des agences de publicité

Est exclusivement visée dans cette classe l'activité de visite médicale.

94.11Z

Activités des organisations patronales et consulaires

Sont visées dans cette classe les organisations patronales dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.

94.12Z

Activités des organisations professionnelles

Sont visées dans cette classe les organisations professionnelles dont l'activité principale se rapporte à l'industrie pharmaceutique à l'usage de la médecine humaine.

Sont, en outre, rattachées à la présente convention collective, quel que soit le code NAF qui leur est attribué en fonction de leur activité, les associations et structures créées par le LEEM dans le cadre de ses activités syndicales et des services qu'il rend à ses adhérents.

La référence à la nomenclature des activités françaises (NAF) est donnée à titre indicatif. Elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale effective de l'entreprise ou l'établissement, définie au 1^{er} alinéa ci-dessus.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision de la convention

1. Toute demande de révision par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives signataires ou ayant adhéré à la convention devra être portée à la connaissance des autres organisations, avec un préavis de 1 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

2. Sauf en ce qui concerne les salaires et les frais professionnels et, sauf dispositions conventionnelles ou accord contraire des parties, aucune demande de révision d'une disposition de la convention collective ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence, être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision de cette disposition.

3. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision.

4. Les dispositions de la convention faisant l'objet d'une demande de révision restent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions.

5. À défaut d'accord dans les 6 mois suivant l'ouverture des négociations, la demande de révision est réputée caduque.

Article 4

Dénonciation de la convention

1. La présente convention collective, pourra, à tout moment, être dénoncée par l'une des parties signataires.

2. Cette dénonciation est en principe totale et vise l'ensemble de la convention. Elle peut toutefois ne concerner que certaines dispositions de cette convention dès lors que l'accord collectif les instituant le prévoit expressément.

3. Elle doit être notifiée aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 3 mois commençant le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction générale du travail (DGT) compétente.

4. Les négociations auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche doivent commencer au plus tard dans le mois suivant l'expiration du préavis de dénonciation.

5. Par exception au 1 ci-dessus, les dispositions nouvelles intégrées dans la convention ou celles ayant fait l'objet d'une révision ne pourront être dénoncées sauf cas exceptionnel dans les 12 mois suivant leur entrée en vigueur.

6. Sauf accord contraire des parties, la convention collective ou les dispositions ayant fait l'objet de la dénonciation restent en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Article 5

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions suivantes :

1. Missions générales

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des CQP, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps), sous forme numérique à l'adresse :

cppni@leem.org.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Ces conventions et accords seront également transmis au fil de l'eau sous forme numérique aux organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche. Cette transmission est organisée par le LEEM qui assure le secrétariat de la CPPNI.

2. Missions d'interprétation

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation.

2° Dans le cadre de ses missions d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

3° La commission, saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec AR envoyée à l'adresse du LEEM, devra se réunir et donner son avis, sauf cas exceptionnel, dans le délai de 3 mois suivant sa saisine.

4° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

5° Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires représentées, le texte de cet avis, signé par ces organisations, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective et sera annexé à cette convention.

3. Missions de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut aussi être saisie dans le cadre de ses missions de conciliation.

1° Le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention collective ou des accords collectifs passés dans la branche doit être recherché, au niveau de l'entreprise où elles sont nées, par la mise en place d'une procédure de conciliation associant, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, les organisations syndicales de salariés représentatives.

2° Dans le cadre de ses missions de conciliation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle, en l'absence de procédure spécifique prévue dans les accords collectifs concernés, de donner, lorsqu'elle est saisie, un avis sur ces difficultés collectives d'application et d'en rechercher le règlement. Elle est saisie après que la procédure ci-dessus a été engagée dans l'entreprise.

3° Dans son rôle de conciliation, elle est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, à raison de deux par organisation et d'un nombre égal de représentants du LEEM, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ayant toutefois voix délibérative.

4° La commission, saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'adresse du LEEM, se réunira dans le plus court délai suivant la saisine.

5° D'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, la commission pourra faire appel à un ou plusieurs experts.

6° La commission pourra de même demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

7° Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission, sauf accord contraire des parties, dans un délai maximum de 10 jours francs, à dater de la réception par le LEEM de la lettre AR de saisine.

8° Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

Article 6

Négociations obligatoires de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie au minimum trois fois par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions portent :

- sur les thématiques légalement obligatoires telles que prévues aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail ;
- sur d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou du LEEM.

Article 7

Maintien de rémunération

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'une convention ou un accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois avant la dénonciation.

Article 8

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, ou association, ou groupement d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

LIBERTÉ D'OPINION, NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 9

Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'opinion. Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, le cas échéant existant.

Article 10

Non-discrimination

1. Principe

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments suivants, en matière de recrutement, de conduite ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de mesure disciplinaires ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution professionnelle ou d'attribution d'avantages sociaux : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

2. Commission de non-discrimination

Lorsqu'un salarié, visé par une décision dans un des domaines ci-dessus estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés représentatives s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution au cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le litige sera soumis à une commission de non-discrimination composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'autant de représentants du LEEM.

Le LEEM, saisi par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec AR, devra réunir cette commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre.

La commission peut convenir d'entendre les parties. Elle doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue de chacun des collègues dans le délai de 15 jours calendaires suivants la réunion.

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé ou l'organisation syndicale à laquelle il appartient de demander judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 11

Égalité professionnelle

La présente convention s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Aussi, les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts, quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réalisée conformément aux dispositions du code du travail applicables en la matière.

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche

En vue de la négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes est examiné en matière :

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

Des mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes ou des hommes selon les conclusions du rapport pourront faire l'objet de mesures tendant à atteindre cet objectif d'égalité professionnelle dans la branche, notamment à l'occasion de la négociation sur les salaires minima.

Ces mesures de branche ne dispensent pas les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou à défaut par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

2. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes au niveau de la branche

L'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale, entre les salariés quels que soient leur sexe, leur âge et leur nationalité est assurée dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de la présente convention, notamment celles prévues par l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima, doit notamment être examinée conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail en vue de la négociation annuelle de branche sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise

Dans la définition de sa politique de rémunération, l'entreprise respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'assurer une égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Dans ce contexte, l'entreprise effectue chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes, et lorsque des écarts de rémunération sont identifiés et non justifiés, l'entreprise prend les mesures de rattrapage et de rééquilibrage nécessaire et doit dans un délai de 3 ans se mettre en conformité, conformément à l'article L. 1142-10 du code du travail. Le comité social et économique sera informé des mesures prises par l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans que cette information puisse aboutir à transmettre des données individuelles.

4. Renvoi à la commission de non-discrimination

Les difficultés, nées de l'application des dispositions prévues aux articles 9 et 10 ci-dessus ainsi qu'au présent article entre un salarié et un employeur relevant de la présente convention collective seront soumises à la procédure prévue au 2 de l'article 10 ci-dessus.

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 12

Liberté syndicale

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix et la liberté d'action de ces organisations syndicales, dans le respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination fixés à l'article 10 ci-dessus.

Article 13

Le comité social et économique (CSE)

1. Dispositions générales

La mise en place et le fonctionnement du comité social et économique (CSE) sont renvoyés à l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Il appartiendra aux entreprises de définir le rôle et la place qu'elles entendent donner aux suppléants de cette instance comme acteurs du dialogue social dans l'entreprise. En effet, il est important que ces derniers puissent avoir les informations et soient associés dans l'hypothèse où ils viendraient remplacer les titulaires.

Il est rappelé que ces derniers ont accès à la base de données économiques et sociales.

Le nombre de membres du comité social et économique est prévu à l'article R. 2314-1 du code du travail mais peut être modifié par protocole préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Le nombre d'heures de délégation est prévu à l'article R. 2314-1 du code du travail et peut être modifié par protocole préélectoral ou accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2314-7 et L. 2315-2 du code du travail.

Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois ou être mutualisées entre les membres du CSE. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

2. Composition des collèges électoraux

En matière d'élections professionnelles, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :

- les salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification sont inscrits dans le 1^{er} collège ;
- les salariés classés dans les groupes de classification 4 et suivants sont inscrits dans le 2^e collège, sous réserve de l'application des dispositions prévues ci-après en cas d'existence d'un 3^e collège ;
- dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre de salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants ou ayant la qualité de cadres, est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories doivent constituer un 3^e collège.

Par dérogation, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord unanime de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du code du travail.

Toutefois, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un titulaire et un suppléant, le CSE est élu, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-11 du code du travail, par un collège unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

3. Élections

a) L'accord préélectoral conclu entre l'employeur (ou son représentant) et les organisations syndicales représentatives fixe :

- la répartition des salariés dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges ;
- ainsi que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Pour chaque tour de scrutin, afin de permettre l'organisation du vote et, le cas échéant, celle d'un vote par correspondance, les candidatures doivent être transmises à l'employeur dans le délai fixé par cet accord préélectoral.

L'heure du scrutin est fixée par l'accord préélectoral, pendant le temps de travail, au moment le plus favorable en tenant compte des usages de l'entreprise. L'heure ainsi fixée doit permettre à l'ensemble des salariés y compris ceux travaillant en poste ou de nuit, de participer au vote.

b) Les électeurs se trouvant notamment dans l'impossibilité de se rendre au lieu du vote auront la faculté de voter par correspondance ou par vote électronique si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide, conformément à l'article L. 2314-26 du code du travail.

Les modalités du vote électronique donnent aux salariés concernés l'accès aux mêmes éléments d'information que les autres salariés et assurent la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes, conformément à l'article R. 2314-6 du code du travail.

Les modalités du vote électronique sont prévues dans un cahier des charges établi dans le cadre de l'accord d'entreprise visé ci-dessus ou, à défaut, par l'employeur.

La liberté et le secret du vote, seront fixés par l'accord préélectoral qui précise notamment :

- les conditions dans lesquelles l'employeur assurera aux salariés admis à voter par correspondance, la possibilité de consulter les listes électorales ;
- les conditions de transmission aux intéressés par la propagande électorale, notamment des professions de foi des candidats ;
- les conditions d'envoi du matériel de vote ;
- les modalités d'expédition et de réception des votes.

4. Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés et ;
- les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés exerçant une activité de production industrielle.

Cette commission n'a pas de vocation consultative et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, sauf accord collectif qui le prévoirait expressément.

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe notamment les modalités de mise en place de la commission santé en définissant :

- le nombre de membres de la CSSCT ;
- le nombre de réunions annuelles ;

- les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du code du travail ;
- les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise doit être dispensée aux membres de la commission.

Article 14

Durée des mandats des représentants du personnel au CSE

La durée des mandats des représentants du personnel au comité social et économique est fixée à 4 ans, à défaut d'une durée plus courte prévue par accord d'entreprise.

Article 15

Organisation de la base de données économiques et sociales (BDES)

Le présent article règle l'organisation de la base de données économiques et sociales (BDES) dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

La BDES permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du comité social et économique (CSE) prévues à l'article L. 2312-17 du code du travail :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces informations portent sur les 2 années précédentes, l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans la mesure du possible, l'entreprise mettra à disposition une BDES sous forme informatique.

Par le présent article, les partenaires sociaux prévoient que la BDES permette aussi la mise à disposition des informations nécessaires :

- aux négociations que l'employeur doit obligatoirement engager dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentative telles que prévues aux articles L. 2242-1, L. 2242-11-1 ou à l'article L. 2242-13 du code du travail et ;
- aux consultations ponctuelles du CSE.

Les informations transmises au CSE à travers la BDES doivent permettre au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes.

Article 16

Désignation d'un délégué syndical dans les établissements de 11 salariés à moins de 50 salariés

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans la branche peuvent désigner pour la durée de son mandat un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 17

Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

Les parties signataires considèrent que les mandats syndicaux ou représentatifs du personnel contribuent au développement dans les entreprises d'un dialogue social constructif et responsable.

Dès lors, elles rappellent que la négociation collective représente un enjeu essentiel dans l'entreprise, et que les présentes dispositions visent à faciliter les conditions d'exercice du droit syndical et des mandats représentatifs. Elles fixent à cette fin les dispositions ci-après.

1. Principes généraux

Les dispositions fixées à l'article 10 ci-dessus relatives à la non-discrimination s'appliquent aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Les entreprises veilleront à ce que l'exercice d'un mandat syndical ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution professionnelle et de rémunérations en prévoyant des dispositions adaptées, de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

2. Exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel

Afin de s'assurer du respect des dispositions prévues au 1 ci-dessus, dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions puis à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement, les entreprises examineront avec les instances concernées les conditions d'application de ces dispositions aux personnes titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel. Cet examen portera notamment sur :

- l'évolution professionnelle et l'évolution de la rémunération des titulaires de ces mandats ;
- les conditions de travail des intéressés leur permettant d'exercer leurs fonctions syndicales ou représentatives de façon compatible avec leur emploi, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dans le cadre de leur mandat.

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois pour prendre les mesures apparues nécessaires lors de cet examen.

3. Moyens des titulaires de mandats syndicaux et représentatifs du personnel

Afin de soutenir et d'encourager le dialogue social, les entreprises examineront les possibilités d'octroyer des moyens supplémentaires permettant de faciliter l'exercice des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel et de permettre aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif d'assurer pleinement leur rôle.

Les moyens supplémentaires ainsi octroyés peuvent notamment être des moyens humains, financiers, des moyens en temps, des formations ou la mise en place d'une méthode de négociation...

Les entreprises mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

Les entreprises examineront, sauf dispositions contraires d'accords d'entreprise, à l'issue des mandats syndicaux ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de leur renouvellement avec les organisations syndicales représentatives, les conditions d'application de ces dispositions. Cet examen portera sur l'ensemble des moyens mis à la disposition des titulaires d'un mandat syndical ou représentatif du personnel et notamment sur :

- les conditions dans lesquelles les sections syndicales peuvent procéder à l'information de leurs membres et des autres salariés de l'entreprise, y compris les salariés postés ou à horaires décalés et les salariés itinérants (affichage, diffusion de publications et tracts, réunions de section et autres réunions autorisées...) ;
- les moyens mis à la disposition des délégués syndicaux, y compris les délégués centraux pour l'exercice de leurs fonctions (panneaux d'affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements...) ;

- les conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel et les moyens mis à leur disposition à cet effet (panneaux d’affichage, locaux et matériels adaptés et leurs modalités d’utilisation, réunions d’information, crédits d’heures, déplacements, budget, subventions...).

4. Congé de formation économique, sociale et syndicale

La formation économique, sociale et syndicale des salariés titulaires d’un mandat syndical ou représentatif s’exerce dans les conditions fixées par le code du travail.

En tout état de cause, un accord d’entreprise peut prévoir les conditions plus favorables dans lesquelles ces dispositions, notamment celles relatives au fractionnement de ce congé, sont adaptées à la situation de l’entreprise.

Conformément aux dispositions du code du travail, l’employeur maintient la rémunération (salaire de base et primes qui y sont attachés) du salarié, dans le cadre d’un congé de formation économique, sociale et syndicale.

5. Autorisation d’absence liée aux missions syndicales

a) Réunions statutaires

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l’activité du service ou de l’atelier, des autorisations d’absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d’au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales ou aux réunions sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

b) Commissions officielles

Des autorisations d’absence payées seront accordées aux salariés appelés à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant les professions pharmaceutiques, dans la limite d’un nombre de personnes fixé par accord collectif de branche.

c) Réunions des instances syndicales européennes

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l’activité du service ou de l’atelier, des autorisations d’absence seront accordées, sur préavis d’au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant participer aux réunions des instances syndicales européennes, chaque organisation syndicale bénéficiant au maximum de 5 jours par an d’absence payée à ce titre.

d) Commissions paritaires

Des autorisations d’absence payées seront accordées après préavis d’au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés amenés à participer aux réunions :

- de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ou des groupes techniques constitués par elle ;
- de la commission paritaire nationale plénière permanente de négociation et d’interprétation dans sa formation restreinte pour l’exercice de ses missions d’interprétation et de conciliations prévues aux articles 5.2 et 5.3 ;
- des commissions mixtes paritaires, convoquées par l’autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20, L. 2241-3 et L. 2241-18 du code du travail.

e) Organismes et instances paritaires émanant de la convention collective ou accords collectifs de branche

Des autorisations d’absence payées seront accordées sur préavis d’au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés membres des instances paritaires constituées en application de la présente

convention collective ou d'accords collectifs de branche pour participer aux réunions et aux missions organisées par les instances énumérées ci-après :

- commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) ;
- conseils de perfectionnement des CFA LEEM apprentissage ;
- comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite Klesia ARRCO pour l'industrie du médicament ;
- comité de gestion du régime de prévoyance ;
- conseil d'administration des caisses de retraites complémentaires ;
- comité professionnel national de la visite médicale (CPNVM) ;
- conseil d'administration, bureau ou comité paritaire de section, commission financière, commission de contrôle de l'OPCA interbranches chimie, pétrole, pharmacie ;
- jury de certification (jury CQP) ;
- comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- conseil d'administration et bureau de HandiEM.

Les membres de ces instances participant à leurs réunions bénéficient des dispositions de l'article 18 ci-dessous, sauf dispositions autres prévues par les textes les ayant instituées.

f) Réunions de formation et d'information dédiées aux thématiques traitées au sein de la branche

Afin de développer un dialogue social constructif et responsable, des autorisations d'absences payées seront accordées après préavis d'au moins 15 jours aux salariés devant assister à des réunions organisées par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Dans ce contexte, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche bénéficie au maximum de 42 jours d'absences payées par an, sachant que ces absences ne peuvent se prendre que par journée entière.

Le nombre de jours d'absences payées à ce titre, est limité à 7 jours d'absence payée par an et par personne, et ce dans la limite des 42 jours précités d'absence payée par an.

Ces autorisations d'absences sont subordonnées au respect des conditions édictées à l'article 18.3, a) ci-dessous et aux conditions suivantes :

- envoi au LEEM de la copie de la convocation émanant de l'organisation syndicale de salariés avec la liste de leurs destinataires concomitamment à l'envoi des convocations aux salariés concernés ;
- envoi au LEEM de l'ordre du jour de la réunion de formation et d'information se rapportant directement et exclusivement à des thématiques traités au niveau de la branche ;
- envoi au LEEM dans un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation syndicale de salariés d'une copie de la feuille de présence signée par chaque participant.

Les salariés ainsi convoqués bénéficient des conditions de remboursement de frais prévues à l'article 18.4, b) ci-dessous.

6. Droit de saisine des organisations syndicales de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux décident d'arrêter les conditions dans lesquelles les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent formuler leurs demandes d'ouverture de négociation, sans préjudice des obligations formulées par les dispositions du code du travail.

Toute demande d'ouverture des négociations sera motivée et adressée au LEEM par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales de salariés.

Le LEEM dispose d'un délai de 3 mois maximum à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

Article 18

Absences et frais liés à la négociation collective de branche

1. Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au *d)* du 5 de l'article 17 ci-dessus, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

2. Composition des commissions paritaires

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé comme suit :

– commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :

Trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.

Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation.

– commissions plénières :

Six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. À défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-3 et L. 2241-181 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

3. Autorisation d'absence liée aux réunions paritaires de branche

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et/ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 17.5, d) de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visio-conférence, téléconférence...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a) ci-dessus doit le préciser expressément.

c) Pour les salariés pour lesquels la date de la réunion visée au a) du présent article ne correspond pas à un jour habituellement travaillé, ce temps passé est indemnisé sur la base de leur taux horaire ou journalier ou fait l'objet d'une compensation en temps.

4. Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, les règles de remboursement des frais liées aux réunions paritaires de branche sont gérées de la manière suivante :

a) Nombre de bénéficiaires des remboursements

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques.
- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a) du « 2. Composition des commissions paritaires » ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

b) Nature des frais pris en charge et/ou limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces réunions.

Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et de la nourriture, sur production des justificatifs correspondants, selon les principes suivants :

Frais de transport

Les frais de transport comportent le versement d'une somme correspondant au montant des frais réellement engagés par le salarié pour se rendre du lieu de son domicile (ou du lieu où il se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle) au lieu de la réunion.

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2^e classe, le cas échéant avec suppléments « train rapide » ou « réservation TGV », voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller/retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

Frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion(s) préparatoire(s) et/ou de conclusion) fixé à :

- plafonds concernant les frais de repas : 25 € par repas justifié ou 50 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafonds concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
 - 130 € à Paris ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Strasbourg ;
 - 90 € en province.

c) Modalités de remboursement

À l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence effective à la réunion des bénéficiaires de remboursement et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ou de conclusion par le recueil de :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente. Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités « frais de transports » prévus au 18.4, b) ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire.

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l'article 18.4, a) ci-dessus.

5. Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche

À défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 4 ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions.

Article 19

Exercice d'une mission syndicale

Le contrat de travail d'un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, appelé à exercer une fonction syndicale, est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de sa mission, dans la limite d'une durée de 2 ans.

La suspension prend effet 1 mois après la réception de la demande faite par lettre AR précisant la durée prévue de la mission syndicale.

Deux mois au moins avant l'expiration de cette mission, le salarié doit, par lettre AR, notifier à l'employeur son intention de reprendre son travail à la date prévue ou sa demande de prolongation de la suspension dans la limite d'une nouvelle durée maximale de 2 ans.

À l'issue de la suspension, l'intéressé retrouve son emploi, ou un emploi analogue, assorti d'une rémunération au minimum équivalente à la moyenne de celle des salariés exerçant le même emploi ainsi que le bénéfice de tous les avantages liés à l'ancienneté dont il bénéficiait avant la suspension.

Il pourra bénéficier, si nécessaire, d'une formation d'adaptation à l'emploi confié.

EMPLOI, QUALIFICATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 20

Classifications et salaires

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans un avenant I « Classifications et salaires » à la présente convention.

Article 21

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés

En complément de l'avenant I « Classifications et salaires », un accord collectif de branche traite de la formation professionnelle et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 22

Formation professionnelle et alternance

Les parties signataires affirment l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle, facteur de renforcement de la compétitivité des entreprises en France, du développement professionnel et de la sécurisation des salariés dans leurs parcours professionnels.

L'alternance des périodes de formation théorique dans un centre de formation et de formation pratique dans l'entreprise doit aussi être encouragée et développée.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux en fixent les objectifs et les moyens à travers l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences annexées à la présente convention.

Les salariés qui souhaiteraient s'informer, à l'occasion de certaines manifestations économiques, techniques ou scientifiques, telles que congrès, expositions, conférences, et en dehors de tout dispositif de formation professionnelle telle que notamment le plan de développement des compétences

ou le compte personnel de formation, pourront demander une autorisation d'absence, dans les conditions définies par l'entreprise, pour s'y rendre, sauf si leur employeur leur demande de s'y rendre dans le cadre de leur contrat de travail.

GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES DES SALARIÉS

Article 23

Santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels

1. Prévention

La diversité des situations de travail dans les entreprises du médicament peut générer, pour certains salariés, une exposition à des facteurs de risques professionnels et notamment : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, les températures extrêmes, le bruit, la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques ou les risques chimiques.

L'existence de ces risques professionnels nécessite de développer une politique de prévention des risques dans les entreprises du médicament et à mettre en place des actions devant éliminer ou, à défaut, réduire les causes d'éventuels risques pour la santé et augmenter les sources de bien-être au travail.

À cet effet, les entreprises favoriseront le développement de l'information et de la formation des salariés en ce qui concerne les risques qu'ils encourent et l'importance du respect des consignes de sécurité. Elles sensibiliseront également la hiérarchie aux risques professionnels inhérents aux situations de travail et à leurs conséquences sur la santé des salariés.

2. Mesures de protection de la santé des travailleurs

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 adaptées aux risques professionnels présents dans l'entreprise, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- des actions d'information et de formation à destination des salariés ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte de ses spécificités, du changement des circonstances et tendre d'une part à l'amélioration des situations existantes et d'autre part à la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Article 24

Rémunération

1. Définition

a) Le salaire est la contrepartie du travail. Chaque salarié, à partir de 18 ans, a la garantie du salaire minimum afférent à son groupe et son niveau de classification s'il accomplit le travail qui peut être valablement demandé à un salarié du même groupe et niveau de classification.

b) Sous réserve de l'application de dispositions d'entreprises plus favorables, les barèmes de salaires minima conventionnels, établis en fonction du groupe et du niveau du salarié, correspondent à la durée légale du travail.

Les salariés sont classés dans les différents groupes et niveaux de la grille de classification et les salaires minima sont établis comme il est indiqué à l'avenant I « classifications et salaires ».

Pour éviter toute confusion, les promotions individuelles doivent être notifiées séparément des augmentations collectives de salaires. En tout état de cause, aucun salarié travaillant sur le territoire métropolitain ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum de croissance.

c) La rémunération est constituée selon l'article L. 3221-3 du code du travail, par le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés (notamment les éléments variables de rémunération), directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

2. Salaires minimums hiérarchiques

Les salaires minimums hiérarchiques de branche sont constitués du salaire minimum conventionnel défini dans l'avenant I de la présente convention collective et de la prime d'ancienneté conventionnelle définie ci-après.

3. Travaux pénibles, dangereux et/ou insalubres exceptionnels et temporaires

a) Une prime sera attribuée pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres d'exécution de certains travaux, qui doivent rester exceptionnelles et temporaires ⁽¹⁾.

Cette prime sera établie dans le cadre de chaque établissement, après avis du comité social et économique, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. En tout état de cause, elle ne pourra être inférieure à 10 fois le minimum garanti par journée de réalisation desdits travaux.

b) En outre, l'employeur prend en charge les frais résultants de la détérioration anormale des vêtements personnels liée à l'exécution de certains travaux exceptionnels particulièrement salissants ou du fait de l'emploi de produits corrosifs.

c) Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les primes pourront être révisées en conséquence, dans les conditions prévues au paragraphe a) ci-dessus.

4. Travaux multiples et remplacements

a) Le salarié qui, temporairement, effectue des travaux susceptibles de le faire bénéficier d'une classification supérieure à la sienne, recevra une indemnité égale à la différence entre le minimum de son emploi habituel et le minimum de l'emploi occupé temporairement, à condition que le total obtenu en additionnant son salaire réel habituel et l'indemnité ci-dessus soit au plus égal au salaire du salarié remplacé. Dans le cas où le total excéderait le salaire du travailleur remplacé, l'indemnité sera réduite en conséquence.

Pour l'application de ce paragraphe, la prime d'ancienneté n'entrera pas en ligne de compte dans la comparaison avec le salaire réel du « travailleur remplacé ».

b) Le salarié qui effectue exceptionnellement des travaux susceptibles de le faire bénéficier d'une classification inférieure à la sienne conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que celle de son niveau de classification.. Périodes militaires ou assimilées

(1) Sont par exemple visés, des travaux de remise en état de site à la suite de catastrophes naturelles (inondations, incendies, etc.).

Pendant les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle et non provoquées par l'intéressé(e), les salaires ainsi que tous les autres éléments de la rémunération, à l'exclusion des primes liées au rendement, seront versés au salarié, mais les employeurs pourront en déduire, jusqu'à concurrence du salaire, les soldes perçues par les intéressé(e)s, à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe.

6. Stage en entreprise

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle telle que définie par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail. Lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois calendaire, il fait l'objet d'une gratification minimum mensuelle fixée à l'article L. 124-6 du code de l'éducation.

La gratification est due au stagiaire, sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant pour la restauration, l'hébergement et le transport.

7. Majorations de salaire dues à l'organisation et la durée du temps de travail

Les majorations prévues, ci-après, en fonction des contraintes liées aux modes d'organisation du travail sont versées selon les conditions fixées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

a) Heures supplémentaires

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail par semaine ou de la durée considérée comme équivalente dans l'entreprise, donneront lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire de l'intéressé pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire de l'intéressé pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

b) Travail de nuit

Les heures de travail effectuées, entre 21 heures et 6 heures (ou la période de 9 heures consécutives qui lui est substituée dans l'entreprise comprenant obligatoirement la période entre minuit et 5 heures telle que prévue par l'accord collectif de branche relatif au travail de nuit) par un salarié qui n'est pas considéré comme étant travailleur de nuit donne lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une indemnité de panier de nuit fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

c) Travail le dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche entre 0 et 24 heures, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé.

Toute heure effectuée le dimanche est considérée comme travail du dimanche, à condition que cette heure n'entre pas dans l'horaire habituel de travail. Sont notamment considérés en horaire habituel du dimanche, les salariés en équipe de suppléance pour lesquels des dispositions propres à cette organisation s'appliquent.

d) Travail un jour férié

Sont considérés comme jours fériés :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Toute heure de travail effectuée un jour férié (sauf le 1^{er} Mai) donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % du montant du salaire de l'intéressé. En cas de travail un 1^{er} Mai, les salariés bénéficieront d'une majoration de 100 % de leur salaire.

Un salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé sera payé comme s'il avait travaillé ce jour-là.

e) Cumul de majorations

Les majorations prévues aux paragraphes *b)*, *c)* et *d)* ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe *a)*.

En revanche, les majorations pour travail le dimanche et pour travail un jour férié ne se cumulent pas avec les majorations pour travail de nuit.

f) Travail posté

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Lorsque les salariés travaillent de façon ininterrompue dans un poste d'une durée supérieure à 6 heures, il leur sera attribué 1 demi-heure de repos payée.

Cette demi-heure de repos payée peut être accordée avant que les 6 heures de travail se soient écoulées ou à la suite de ces 6 heures.

Dans les travaux continus, la continuité du poste doit être assurée. Le salarié doit attendre l'arrivée de son remplaçant et assurer le service au cas où celui-ci ne se présenterait pas. Les cas de prolongation exceptionnelle du travail demandée à un salarié pour assurer le service incombant à un salarié ne s'étant pas présenté à la relève du poste seront réglés dans le cadre de l'entreprise, l'employeur devant prendre sans délai toute mesure pour que la durée de cette prolongation exceptionnelle, sauf accord du salarié, ne soit pas excessive.

8. Prime d'ancienneté

a) Il est attribué aux salariés classés dans les cinq premiers groupes de classification, une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés classés dans le groupe 6 de classification bénéficiant, au titre des dispositions conventionnelles de branche dans leurs rédactions antérieures, d'une prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2019 continueront à bénéficier de cette prime et de son évolution en vertu d'une clause de sauvegarde individuelle.

b) L'ancienneté étant déterminée comme il est dit à l'article 25 ci-dessous, les taux de la prime d'ancienneté sont de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15, et 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, tel qu'indiqué à l'avenant n° 1 « Classifications et salaires », proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail (ce salaire étant augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires).

d) Ces primes d'ancienneté sont indépendantes du salaire proprement dit et s'ajoutent, dans tous les cas, au salaire réel. Elles feront l'objet d'un décompte spécial et leur versement sera effectué lors de chaque paie.

9. Acomptes

Il pourra être accordé au salarié des acomptes sur salaires à condition que ces acomptes n'excèdent pas les trois quarts des salaires dus au salarié à la date à laquelle les acomptes sont demandés.

Le paiement des acomptes sera effectué, autant que possible, le jour même de la demande ou, au plus tard, le jour ouvré suivant.

10. Bulletin de paie

L'employeur est tenu de remettre, chaque mois, au salarié un bulletin de paie dont le contenu est fixé par les dispositions légales et réglementaires.

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique.

Article 25

Ancienneté

1. On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps de présence depuis la date d'entrée dans cette entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de cette entreprise ou de l'évolution professionnelle du salarié.

Lorsqu'un salarié change d'emploi dans une filiale de l'entreprise ou du groupe qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler, dès lors que celle-ci n'a pas été soldée par une indemnité conventionnelle de rupture du contrat.

2. Sont également considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, les périodes suivantes :

- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 code du travail) ;
- les périodes de participation aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation des sapeurs-pompiers volontaires ;
- les périodes de congés payés annuels ou exceptionnels ;
- les interruptions de travail pour maladie professionnelle, accident du travail et maternité ;
- les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale, continue ou non, inférieure ou égale à 6 mois calendaires par année civile ;
- les congés individuels de formation prévus à l'article L. 6322-1 du code du travail ;
- pour la moitié de leur durée, le congé de présence parentale défini à l'article L. 1225-65 du code du travail ;
- pour la moitié de leur durée, les périodes de congé parental d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- les périodes légales du congé maternité (art. L. 1225-24 du code du travail) ;
- les périodes légales du congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les périodes légales du congé d'adoption (art. L. 1225-42 du code du travail) ;
- l'absence pour l'exercice des fonctions prud'homales et de représentation du personnel ;
- le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-1 du code du travail) ;
- le congé mutualiste de formation (art. L. 3142-37 du code du travail) ;
- le congé de solidarité familiale (art. L. 3142-12 du code du travail) ;
- les jours de repos cédés à un parent d'enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ou à un proche aidant (art. L. 3142-25-1 du code du travail)
- le congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local (art. L. 3142-20 du code du travail).
- le congé de solidarité internationale (art. L. 3142-68 du code du travail).

3. En revanche, ne sont pas considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le service national obligatoire ou la mobilisation,
- toute période totale d'interruption de travail pour maladie, supérieure à 6 mois calendaires, continue ou non, sur une même année civile.

4. Dans le cas où la rupture du contrat de travail laisserait subsister en faveur du salarié une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, la période antérieure à la rupture du contrat de travail interviendra dans le décompte de l'ancienneté, à l'exclusion du calcul de l'indemnité de rupture.

Rentrent notamment dans ce cas :

- la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié ;
- le licenciement pour motif économique.

Article 26

Congés payés annuels

1. Des congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur (2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif), sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprises.

La prise effective des congés payés s'impose à l'employeur comme au salarié. Le salarié prendra son congé après autorisation expresse ou tacite de l'employeur sur les dates de ce congé, étant entendu qu'en l'absence d'accord collectif, le comité social et économique est consulté sur la période de prise de congés et l'ordre des départs.

La période de prise de congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ou au-delà, dans le respect des règles légales.

Sont considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé :

- les absences pour maladie ou accident, en une ou plusieurs fois dans la limite de la durée d'indemnisation prévue à l'article 28.3 ci-dessous ;
- les périodes militaires de réserve ;
- les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à des périodes de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail :
 - les périodes de congés payés ;
 - les contreparties obligatoires en repos ;
 - les périodes de repos légal pour congé de maternité ;
 - les jours de réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

2. Salariés n'ayant pas acquis la totalité des congés payés

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas, pour cette période de référence, une durée de travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée « *pro rata temporis* ».

Si, par suite de maladie ou d'accident, un salarié est absent pour une période supérieure à la période assimilée à du temps de travail effectif aux termes de l'article 28.3 ci-dessous, il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant toute la période de référence.

De même, après accord de l'employeur sur les dates de prise des congés, les salariés n'ayant pas 1 an de présence effective dans l'entreprise au 31 mai pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

Les salariés de moins de 21 ans au 31 mai de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 31 mai de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé, en tout ou en partie, pendant la période de congé du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, le salarié peut faire valoir ses droits à congés payés non pris après sa reprise.

3. En cas de congé par roulement, l'employeur fixe l'ordre des départs selon les nécessités du service.

Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires et, notamment, des possibilités du conjoint salarié en matière de congés.

Pour les salariés ayant des enfants scolarisés, les congés seront donnés dans la mesure du possible en fonction du calendrier scolaire.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 2 mois au moins avant le début de la période légale de prise des congés payés.

4. Lorsque les nécessités de son service rendront indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié en congé avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrables. Les frais de voyages occasionnés par ce déplacement, ainsi que tous autres frais nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justification.

5. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé acquise au moment du décès sera payée aux ayants droit.

6. Des dispositions particulières pourront être prévues par les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains la prise de leur congé.

Article 27

Congés pour événements familiaux et exceptionnels

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés rémunérés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- mariage du salarié ou Pacs : 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables consécutifs ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire du pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin : 5 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, du beau-père ⁽¹⁾, de la belle-mère ⁽²⁾, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : 1 jour ouvré ;

(1) Le père du conjoint.

(2) La mère du conjoint.

- pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de l'adoption : 3 jours ouvrés ⁽¹⁾ ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré par an hors cas de changement de domicile prévu par l'article 32.2 ci-dessous.

Ces congés pour événements familiaux et exceptionnels doivent nécessairement être pris de façon consécutive et dans un délai raisonnable autour de l'événement, sauf dispositions particulières plus favorables en usage dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans, une autorisation d'absence payée sur justificatif est fixée à 1 jour par an et par enfant dans la limite de 3 jours par an ⁽²⁾.

Article 28

Absences, maladies et accidents

1. Absences

a) Le règlement intérieur de l'entreprise, prévoira les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être autorisés à s'absenter, autres que celles prévues par la loi et les règlements ou la présente convention collective.

b) Toute absence non préalablement autorisée par l'employeur, sauf les cas de maladie ou d'accident et de congés payés, devra être justifiée par le salarié dans un délai de 24 heures, sauf cas de force majeure, à compter de la constatation de l'absence.

Le défaut de justification de l'absence par le salarié, sauf cas de force majeure, peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

2. Absences pour maladie

a) Les absences résultant de maladies ou d'accidents devront être justifiées, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours comptés à partir de la constatation de l'absence. Cette justification devra obligatoirement être faite par certificat médical.

Les absences ainsi justifiées ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale.

b) Toutefois, dans le cas où une ou plusieurs absences prolongées imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur aura la possibilité de procéder au licenciement de l'intéressé, dans les conditions légales et conventionnelles.

c) Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne procéder au licenciement d'un salarié classé dans les groupes de classification 5 et suivants en vertu du présent paragraphe qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. Le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de l'emploi. Pendant la durée du remplacement, le remplaçant est couvert par la présente convention.

Le salarié licencié en vertu du présent paragraphe bénéficiera des indemnités de maladie pendant la période prévue au paragraphe 3, a) du présent article ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période, sous réserve de la justification de la prolongation de la maladie.

(1) Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant au titre du congé de maternité en application de l'article L. 1225-17 du code du travail.

(2) Les autorisations d'absence payée en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans ne peuvent être cumulées par les deux parents lorsqu'ils travaillent dans la même entreprise.

d) Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause, notamment, lorsque l'emploi se trouve inclus dans un licenciement collectif pour motif économique.

e) Les absences occasionnées par une maladie professionnelle ou un accident du travail n'entraîneront pas de licenciement pendant tout le temps où les indemnités journalières seront versées par la sécurité sociale.

f) Lorsque, pour des raisons médicalement justifiées, la sécurité sociale autorisera le salarié à reprendre une activité à temps partiel à des fins thérapeutiques, avec maintien du versement des indemnités journalières, l'employeur donnera à l'intéressé la possibilité d'en bénéficier.

Les modifications de l'horaire de travail, ainsi que les aménagements des conditions de travail proposés, le cas échéant, par le médecin du travail, acceptés par l'employeur et le salarié feront l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé pour la durée de la période du mi-temps thérapeutique.

3. Indemnisation maladie et accident

a) Conditions de prise en charge

En cas de maladie ou d'accident, dûment justifié, et après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'absence, l'employeur est tenu de payer à l'intéressé son salaire net mensuel pendant les 90 premiers jours calendaires.

En tout état de cause, ce droit à indemnisation est subordonné au versement des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

b) Durée maximum de maintien de salaire par l'employeur

La durée maximum du maintien de salaire par l'employeur pendant les arrêts de travail ne pourra excéder 90 jours calendaires, consécutifs ou non, par année civile.

Lorsqu'un arrêt de travail débute une année civile et se poursuit l'année suivante, ce même arrêt de travail continu à cheval sur 2 années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à 90 jours calendaires.

c) Modalités de réouverture des droits

Lorsque le salarié n'a pas épuisé ses droits au cours d'une année civile, ses droits sont rouverts en totalité au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Une fois, les droits épuisés au cours d'une année civile, la réouverture des droits l'année suivante est subordonnée à une condition de reprises effective de travail d'une durée minimum de 2 mois continue depuis la dernière absence.

d) Accident du travail et maladie professionnelle

Par exception aux règles de limitation et de reprise annoncées au b) et c) ci-dessus, les salariés en arrêt de travail pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle bénéficieront d'un maintien de salaire pendant une durée maximale de 90 jours calendaires par arrêt.

e) Assiette du maintien de salaire

Pendant la période d'absence, le salaire maintenu par l'entreprise est réduit chaque mois des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale, auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

Ces prestations devront faire l'objet d'une déclaration de la part du salarié, sauf subrogation.

Article 29

Maternité et paternité

1. L'employeur doit tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail et veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires en ce domaine.

De plus, il appliquera l'ensemble des règles prévues par le code du travail et de la sécurité sociale relatives à la protection de la maternité et de l'adoption.

2. En cas d'accouchement d'une salariée ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de maternité, et si ce congé maternité est pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur est tenu de payer à l'intéressée son salaire net mensuel correspondant à la durée légale du congé de maternité sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3, e) de l'article 28 ci-dessus.

3. Le père ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, bénéficie du maintien de son salaire net mensuel par l'employeur pendant la durée du congé.

Le salaire maintenu pendant le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

4. Il est attribué aux salariés ayant 1 année de présence effective dans l'entreprise à la date de naissance ou d'accueil de l'enfant, une prime globale et forfaitaire égale à 40 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette indemnité est imputée sur les sommes qui peuvent être versées à ce titre par les entreprises.

Article 30

Inventions des salariés

Le régime des inventions de salariés est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur codifiées notamment à l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié, auteur d'une invention en fait immédiatement la déclaration à son employeur.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive, correspondant à ses fonctions effectives, ou des études ou des recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou de ces recherches sont la propriété de l'employeur. Les dispositions suivantes ne traitent que de ces inventions dites « de mission ».

Le salarié, auteur d'une invention appartenant à l'employeur, bénéficie d'une rémunération supplémentaire dans les conditions déterminées par l'entreprise et portée à la connaissance de l'intéressé.

Deux conditions doivent être réunies pour bénéficier d'une rémunération supplémentaire versée par l'entreprise :

- l'inventeur doit avoir le statut de salarié (ce qui exclut notamment les stagiaires, les prestataires, les fournisseurs...) ;
- l'invention doit être brevetable. Sont brevetables, dans tous les domaines technologiques, les inventions nouvelles impliquant une activité inventive et susceptible d'application industrielle. En l'occurrence, ne sont notamment pas brevetables les découvertes, les théories scientifiques, les méthodes mathématiques, les méthodes dans l'exercice d'activités intellectuelles ou dans le domaine des activités économiques, les créations esthétiques et les présentations d'informations.

Les conditions permettant d'en établir le montant et les modalités de versement sont déterminées par accord d'entreprise, par le contrat de travail ou par une procédure interne à l'entreprise. Le versement de cette rémunération supplémentaire doit faire l'objet d'une mention distincte sur la feuille de paye.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31

Conclusions et modifications du contrat de travail

1. Recrutement

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires se fait de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, par le comité social et économique dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

a) L'employeur procède, sous sa responsabilité, aux nominations ou recrutements nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

L'employeur fera appel en priorité aux salariés travaillant dans l'entreprise pour pourvoir un poste vacant ou créé en respectant les dispositions du paragraphe 5 ci-après.

L'employeur prévoira, en cas de besoin, une formation permettant au salarié postulant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles requises pour l'emploi concerné.

Ce n'est qu'au cas où il estimerait ne pas pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'il aura recours au recrutement d'une personne extérieure à l'entreprise par le biais du recrutement externe. Il fera alors connaître ses besoins en personnel aux services officiels de l'emploi.

b) Chaque embauche en CDI sera confirmée, par une lettre d'embauche et/ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment :

- l'intitulé de l'emploi occupé ;
- le groupe et le niveau de classification ;
- la durée de la période d'essai ;
- la rémunération de l'intéressé en indiquant le salaire de base correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail et, le cas échéant, ses différentes composantes ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective applicable ;
- s'il y a lieu la clause de non-concurrence ;
- à titre d'information l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail ;

c) Au moment de l'embauche, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable et les accords collectifs applicables dans l'entreprise et lui remettra un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise.

d) Il est entendu que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés, telles que les salariés en situation de handicap.

2. Modification du contrat

a) Toute modification apportée à un des éléments essentiels de la lettre d'embauche ou du contrat de travail fera l'objet d'une proposition écrite préalable explicitant la nature de la modification.

Le salarié faisant l'objet d'une telle proposition disposera d'un délai de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître sa réponse.

Il est rappelé que la jurisprudence sociale précise les critères permettant d'identifier les modifications essentielles du contrat de travail soumises à l'accord préalable du salarié.

Dans le cas de refus du salarié d'accepter une modification essentielle du contrat de travail, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

b) Modification du secteur géographique à l'initiative de l'employeur, des salariés exerçants, à titre principal, une activité de promotion.

Définition de la modification de secteur géographique

Constitue une modification essentielle du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié exerçant, à titre principal, une activité de promotion dans les conditions fixées à l'article 1^{er} de l'avenant II de la présente convention collective :

- soit une évolution du secteur géographique du salarié rendant nécessaire un changement de son domicile du fait d'un éloignement important avec son nouveau secteur. L'éloignement sera apprécié au regard de critères objectifs déterminés par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou à défaut avec le comité social et économique ;
- soit un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise ;
- soit un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise ainsi qu'une augmentation de 30 % du temps de trajet maximum entre le lieu d'habitation et le professionnel ou l'établissement de santé le plus éloigné dans son périmètre de promotion. Le temps de trajet sera apprécié selon le mode de transport habituel du salarié, à des heures de forte affluence et à l'aide d'un outil accessible aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou à défaut avec le comité social et économique.

La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise. À titre d'illustration, peuvent constituer une unité de mesure du périmètre de promotion : les professionnels de santé à rencontrer, les UGA, les UGP, les établissements de santé...

Constitue également une modification essentielle du contrat de travail, tout changement de secteur géographique intervenant moins de 18 mois après la dernière modification de secteur intervenant ci-dessus.

L'entreprise s'engage à mettre en place la procédure prévue aux articles L. 1233-25 et suivants du code du travail lorsque au moins 10 salariés ont refusé une évolution de leur secteur géographique considéré comme une modification du contrat de travail telle que définie ci-dessus.

Toute autre évolution de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle du contrat de travail telle que définie ci-dessus, ne requiert pas l'accord du salarié et fera l'objet d'une simple information écrite au salarié concerné.

Dans l'hypothèse où le salarié refuse une évolution de secteur géographique n'entraînant pas une modification essentielle de son contrat de travail telle que définie ci-dessus et si son contrat est rompu pour ce motif, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 36 des présentes dispositions.

Garantie de rémunération

Les évolutions de secteur géographique peuvent avoir des impacts sur la rémunération variable des salariés dans les mois suivants les changements de secteur, qu'il convient dans certains cas de compenser.

Ainsi, les salariés acceptant une évolution de leur secteur géographique, constitutive d'une modification essentielle de leur contrat de travail définie ci-dessus, bénéficieront d'une garantie de rémunération, pendant 12 mois à compter de la modification effective de leur secteur.

Une garantie de rémunération de 12 mois sera également octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue, dans les conditions suivantes, sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail :

- un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise ;
- une diminution du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50 % du périmètre de promotion fixé par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise.

Une garantie de rémunération de 6 mois sera également octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue, dans les conditions suivantes, sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail :

- une diminution du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33 % et 50 % périmètre de promotion par l'entreprise. La notion de périmètre de promotion sera appréciée selon l'unité de mesure utilisée par l'entreprise.

La garantie de rémunération consiste en un maintien de rémunération, en cas de diminution de la part variable du salarié, équivalent à la moyenne de son salaire de base et des primes sur objectifs réalisés sur une période immédiatement antérieure égale à la durée de la garantie de rémunération.

3. Clauses contractuelles particulières

a) Obligation de loyauté et secret professionnel

Conformément à la loi et à la jurisprudence en vigueur, tous les salariés sont tenus à une obligation de loyauté envers leur employeur et plus particulièrement au secret professionnel. Dans ce cadre, les salariés sont tenus de conserver une discrétion et un secret professionnel absolu notamment, sur tous les faits, documents, fichiers, méthodes ou encore procédés techniques propres à l'entreprise et ce, vis-à-vis de toute personne étrangère à l'entreprise et dont ils auraient connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

b) Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence qui trouve sa justification dans la spécificité de l'activité du salarié, devra figurer dans la lettre d'embauche et/ou le contrat de travail. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle pourra également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prendra effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

L'interdiction qu'elle comportera devra être limitée dans le temps et dans l'espace et ne devra pas, en principe, excéder 2 années à partir de la date à laquelle l'intéressé quitte son employeur. Elle aura pour contrepartie une indemnité fixée en fonction de l'importance de l'interdiction, versée mensuellement et qui sera au moins égale à 33 % de la rémunération mensuelle.

L'employeur qui licencie un salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, peut libérer par écrit, au moment de la rupture le salarié de la clause d'interdiction.

Le salarié démissionnaire dont le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur aura un délai de 3 semaines pour libérer par écrit le salarié de la clause d'interdiction.

En cas de rupture conventionnelle, les parties conviennent ensemble du sort de la clause de non-concurrence.

À tout moment, pendant l'exécution de la clause de non-concurrence, chacune des parties pourra demander la levée de cette interdiction de concurrence qui devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

4. Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

a) Sauf disposition expresse contraire, le contrat de travail débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi.

Cette période d'essai se distingue de l'essai professionnel de courte durée permettant à l'employeur de vérifier la qualification professionnelle du postulant. L'exécution de cet essai ne constitue pas une embauche définitive. L'essai professionnel est limité à 3 jours.

Le temps passé par les postulants à l'exécution d'une épreuve préliminaire est payé au taux minimum du groupe de classification correspondant mais seulement s'il excède 2 heures.

b) La durée et les modalités de la période d'essai sont fixées comme suit :

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 5 de classification : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants : 4 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent rompre, à tout moment, le contrat de travail en respectant les délais de prévenance visés aux articles L. 1221-25 du code du travail pour l'employeur et L. 1221-26 pour le salarié.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le salaire minimum correspondant à sa classification dans les conditions définies par l'avenant I « Classifications et salaires ».

La période d'essai est non renouvelable.

c) Embauche définitive à l'issue d'un CDD ou d'un stage

Lorsqu'un salarié est embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dans un délai maximum de 1 mois après le terme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) et sur le même emploi, la durée totale du CDD ou des CDD successifs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant 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 d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

d) S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite d'information et de prévention lors de l'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié qu'au cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité, avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis, si la visite médicale conclut à son inaptitude.

Article 32

Mobilité interne

1. Traitement des mobilités internes

a) Obligation d'information sur les postes disponibles

En cas de vacance ou de création de postes et en vue de favoriser la mobilité interne et la promotion, l'employeur informera l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, par messagerie électronique, ou par tout autre moyen, le personnel des postes à pourvoir et fera appel en priorité aux salariés de l'entreprise.

Cette information mettra en évidence :

- les activités du poste à pourvoir ;
- les prérequis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expériences et d'aptitudes ;
- la classification et la qualification de l'emploi ;
- les évolutions de carrière possibles.

b) Traitement des candidatures internes

Tout candidat à un poste ouvert ou bien qui demanderait par écrit à accéder à un autre poste pourra demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques du poste à pourvoir et les possibilités de retour à l'emploi précédent.

L'employeur communiquera les raisons de son refus dans un délai de 2 mois, sauf si le processus de recrutement est plus long.

c) Période probatoire

Une période probatoire d'adaptation à l'emploi pourra être mise en place par l'employeur qui en notifiera la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de cette période probatoire d'adaptation ne peut être supérieure à la durée de la période d'essai correspondant au groupe de l'intéressé, formation non incluse, sauf accord des parties pour un renouvellement ne pouvant porter la durée totale de la période probatoire, formation non incluse au-delà de 6 mois.

Si la période probatoire d'adaptation s'avère satisfaisante pour les deux parties, l'employeur devra, à son terme, notifier par écrit au salarié, sous forme d'un avenant au contrat de travail, les nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas inverse, que l'employeur ne souhaite pas confirmer le salarié sur son nouveau poste ou que le salarié ne souhaite pas poursuivre sur le nouveau poste, le salarié sera réintégré dans ses précédentes fonctions ou, en cas d'impossibilité, dans des fonctions équivalentes sur le même site ou dans le même cadre géographique.

Les salariés mutés à leur demande à un autre poste et dont cette mutation entraîne un changement de résidence en France métropolitaine bénéficieront de tout ou partie des dispositions du paragraphe *c)* du 2 ci-dessous, par accord particulier passé avec l'employeur et en particulier celles liées aux conditions de mutation.

2. Changement de domicile du salarié en France métropolitaine nécessité par les besoins de l'entreprise

En dehors des situations visées dans l'accord collectif du 1^{er} décembre 1987 relatif aux procédures de licenciement pour motif économique et à l'emploi, les dispositions suivantes sont applicables :

a) Les entreprises prendront en considération la situation personnelle et familiale du salarié dans les décisions pouvant conduire à un changement de domicile.

b) En cas de changement de domicile rendu nécessaire par un changement du lieu de travail entraînant une modification essentielle du contrat de travail, le salarié se verra notifier par écrit ce changement du lieu d'exécution de la prestation de travail, par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de cette notification courent simultanément deux délais :

- pour le salarié, un délai de 6 semaines pendant lequel il doit accepter ou refuser ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa famille a la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé ;
- en cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant le fait de l'employeur ;
- pour l'entreprise, un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel ce changement ne saurait être effectif sans l'accord du salarié.

c) Le salarié ainsi déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord.

Il sera accordé des congés exceptionnels de :

- 2 jours, pour la recherche de logement, si cela s'avère nécessaire ;
- 2 jours pour le déménagement et l'installation.

Les modalités de prise de ces congés seront définies de gré à gré. L'employeur facilitera le relogement du salarié dans le nouveau lieu de résidence, notamment par l'utilisation d'Action Logement, la participation de l'employeur à des frais de réinstallation...

De même, il aidera le conjoint du salarié à retrouver un emploi, dans la mesure du possible. Le salarié bénéficiera des dispositions ci-dessus pendant un délai qui devra être fixé par écrit entre les parties. Lorsque la date de prise de fonction effective dans le nouvel emploi ne pourra correspondre avec celle du déménagement pour des raisons justifiées (recherche d'un logement ou d'un emploi pour le conjoint, problèmes de scolarité...) un accord de gré à gré déterminera les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge, les frais de séjour du salarié auprès du nouvel ou de l'ancien établissement ainsi que les frais de déplacement pour rejoindre son domicile pour le week-end, dans les conditions prévues dans l'entreprise.

d) Les dispositions du c) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

e) Dès lors que le salarié a déménagé pour faire suite à un changement du lieu d'exécution de travail à l'initiative de l'employeur et qu'il est licencié, sauf pour faute grave ou faute lourde, dans un délai de 3 ans au lieu de sa nouvelle résidence, il aura droit au remboursement de ses frais de retour éventuel comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), et les frais du déménagement, s'il décide soit de revenir au lieu de son ancien domicile soit de se déplacer au nouveau lieu de son travail dans la limite d'une distance équivalente.

Plusieurs devis des frais de déménagement seront soumis au préalable à l'employeur pour accord. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives, sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du licenciement.

f) Si le décès du salarié intervient au lieu de son nouveau domicile consécutif à un changement du lieu d'exécution de sa prestation de travail à l'initiative de l'employeur, dans les 3 ans suivant son arrivée, l'entreprise prendra en charge les frais de retour éventuel du conjoint et des personnes à charge au lieu du précédent domicile dans les conditions et modalités fixées aux e) ci-dessus.

Article 33

Dispositions particulières au contrat de travail à durée déterminée (CDD)

1. Cas de recours aux CDD

Les cas de recours au contrat à durée déterminée sont strictement énumérés par la loi afin d'éviter que de tels contrats soient conclus pour pourvoir des postes permanents. Le recours au contrat à durée déterminée n'est notamment possible que dans les cas suivants :

- exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés par la loi :
- remplacement d'un salarié ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle.

a) Renouvellement de contrats

Sans que cela ait pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé deux fois sans que sa durée totale puisse excéder 18 mois.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux CDD motivés par le remplacement d'un salarié, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi qui restent régies par des dispositions propres.

b) Délai de carence

À l'issue d'un CDD, il ne peut être recouru à un nouveau CDD, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'un délai de carence égal :

- à 5 jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à 10 jours ouvrés ;
- à 2 jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est inférieure à 10 jours ouvrés ;

Ce délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste s'applique, que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre.

Ces dispositions sur le délai de carence ne trouvent pas à s'appliquer dans les situations visées à l'article L. 1244-4-1 du code du travail et notamment aux CDD motivés par le remplacement d'un salarié, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi qui restent régies par des dispositions propres.

2. Clauses obligatoires et transmission du CDD

Le contrat à durée déterminée doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires telles que prévues ci-dessous.

Le contrat de travail à durée déterminée comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte, notamment :

- la nature à durée déterminée du contrat et le motif de recours ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- le nom et l'intitulé de l'emploi de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié ;
- l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification la, en précisant, le cas échéant, si l'emploi occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail, ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2 de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- la rémunération de l'intéressé en indiquant le salaire de base correspondant à la durée légale ou conventionnelle de travail et le cas échéant ses différentes composantes ;
- la durée du travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective applicable.

Le contrat doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

3. période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Sauf disposition expresse contraire, le CDD peut comporter une période d'essai, elle ne peut pas excéder :

- une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires pour un contrat d'une durée initiale jusqu'à 6 mois inclus ;
- 1 mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

La période d'essai se calcule, pour les CDD sans terme précis, par rapport à la durée minimale du contrat et, pour les CDD de date à date, en fonction de la durée initialement prévue au contrat.

Article 34

Déplacements et frais

1. Déplacements en France métropolitaine d'une durée inférieure à 1 mois

Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

a) Petits déplacements :

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

- dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport, après accord de l'employeur, dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise.
- si du fait de son déplacement le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement une indemnité compensatrice égale au montant admis en exonération par l'ACOSS lui sera attribuée, sauf en cas de remboursement sur états ;

Tous les frais de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié travaillant à titre exclusif pour un seul employeur. Pour un salarié non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises selon des modalités à définir entre elles.

b) Grands déplacements :

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- frais de voyage : l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, après accord, dans des conditions fixées au sein de chaque entreprise ;
- temps de voyage : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire du travail ne devront entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié ;
- indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS ;
- préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 3 jours à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ;
- tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié travaillant à titre exclusif pour un seul employeur. Pour un salarié non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises selon des modalités à définir entre elles.

2. Déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois

a) Tout déplacement nécessité par des raisons de service ou par la nature du travail d'un salarié et entraînant des frais supplémentaires pour ce dernier donnera lieu à indemnisation dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise et à l'article 3 de l'avenant II ci-après sur les dispositions relatives aux métiers de la promotion.

b) Lorsque sur la demande de son employeur, un salarié s'absentera, pour une durée supérieure à 1 mois, de son domicile, il lui sera accordé un voyage de détente dont la durée est fixée à 3 jours consécutifs, dont un jour ouvré par mois.

Les frais de voyage seront remboursés et ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

c) Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

d) Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin du séjour hors du domicile. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu du déplacement seront remboursés.

e) Un voyage aller et retour sera remboursé, s'il est effectué réellement, au salarié électeur en déplacement dans le cas d'élections politiques au suffrage universel direct, d'élections prud'homales ou d'élections de la sécurité sociale. Il comptera comme un voyage de détente.

f) Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

g) L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

h) Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

i) En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés au conjoint ou à un seul

des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjours jusqu'au jour où le rapatriement, aux frais de l'employeur, sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité à 1 semaine au maximum, sauf cas particulier.

j) En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 35

Rupture du contrat de travail

1. Formalisme de la rupture

Toute rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, fera l'objet d'une notification écrite et devra intervenir dans les conditions légales et réglementaires.

2. Préavis

a) La durée du préavis réciproque, sauf faute grave est déterminée, en principe et au minimum comme suit, pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} juillet 2009 :

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes 4 à 5 de classification : 3 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 6 et suivants : 4 mois.

b) La durée du préavis réciproque, sauf faute grave est déterminée, en principe et au minimum comme suit, pour les contrats de travail conclu avant le 1^{er} juillet 2009 :

- salariés classés dans les 3 premiers groupes de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans le groupe 4 de classification : 2 mois ;
- salariés classés dans les groupes de classification 5 et suivants : 3 mois.

c) Dans le cas où l'employeur déciderait de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il devra en informer par écrit ce dernier qui recevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci devra en informer l'employeur par écrit et devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer, sauf si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement dans un nouvel emploi.

d) Pendant la durée du préavis de licenciement ou de démission légitime ouvrant droit à l'allocation chômage, si celui-ci est effectué, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour, pendant 2 heures, pour recherche d'emploi. Ces absences seront payées et fixées : un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Toutefois, l'employeur ne pourra s'opposer au cumul de ces heures d'absence en fin de préavis si le salarié en fait la demande.

3. Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, un certificat de travail sera remis au salarié conformément aux dispositions légales.

Si l'intéressé le demande, il lui sera remis, au début de la période de préavis, une attestation.

4. Licenciement pour motif économique

a) Un licenciement pour motif économique peut intervenir selon les conditions et motifs déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

b) L'employeur devra informer le LEEM des licenciements ainsi effectués, afin que ce dernier s'efforce de contribuer au reclassement dans le secteur le personnel licencié.

c) Les entreprises amenées à envisager des licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours doivent informer la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé en application de l'accord collectif du 20 avril 2006.

5. Priorité de réembauche

a) Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de congé de conversion ou dans les conditions prévues par la loi, bénéficieront d'une priorité de réembauche pendant une durée de 12 mois à compter de leur licenciement, s'ils en font la demande au cours de ce même délai, selon les conditions légales en vigueur.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité au personnel qui aurait été licencié pour manque de travail dans les 12 mois antérieurs.

b) Dans tous les cas, l'offre de réembauchage dans le même emploi ou un emploi similaire devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer, en plus des conditions de travail, la date à laquelle l'intéressé devra prendre son travail, si le salarié accepte l'offre qui lui est faite.

c) Le salarié réembauché sur un poste équivalent recevra au moins la rémunération correspondant à l'emploi qu'il occupait précédemment. Cette rémunération devra tenir compte des augmentations générales intervenues dans l'entreprise depuis son licenciement.

Article 36

Indemnités de licenciement

1. Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de licenciement calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

2. La base de calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le préavis, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le préavis ;
- soit le tiers de la rémunération des 3 derniers mois précédant le préavis. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le calcul de cette rémunération, entrent en ligne de compte, outre le salaire de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature, y compris les primes de rendement, les primes à la productivité et la prime d'ancienneté, lorsqu'elle est attribuée au salarié, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats à l'exclusion de celles relatives à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles.

N'entrent pas en ligne de compte les sommes versées à titre de remboursement de frais, le remboursement des frais de transport dans les conditions visées aux articles L. 3261-1 et suivants du code du travail, les sommes versées au titre de la monétisation des droits issus du compte épargne-temps et le cas échéant, les primes d'insalubrité ou de travaux salissants, de danger, de froid ou de pénibilité.

3. En cas de licenciement suivant un déclassement du salarié dû à une cause autre qu'une sanction prise à son encontre, l'indemnité de licenciement sera calculée, conformément au 2 ci-dessus, sur la base du salaire versé avant son déclassement, à condition que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant 12 mois.

4. a) Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié :
- pour les salariés ayant entre 8 mois et jusqu'à la veille des 5 ans d'ancienneté : 0,3 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté : 0,34 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté : 0,38 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté : 0,42 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 20 et jusqu'à la veille des 25 ans d'ancienneté : 0,45 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 25 et jusqu'à la veille des 30 ans d'ancienneté : 0,48 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant entre 30 et jusqu'à la veille des 35 ans d'ancienneté : 0,49 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour les salariés ayant au moins 35 ans d'ancienneté : 0,50 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise

b) Pendant 7 ans, les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2019, et dont la rupture du contrat de travail serait notifiée avant le 31 décembre 2023, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse entre celle prévue au a) ci-dessus et celle au présent b) :

À partir de 1 an d'ancienneté, 9/30 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à la veille des 5 ans ;

- pour la tranche de 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté, 12/30 de mois par année ;
- pour la tranche de 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté, 14/30 de mois par année ;
- pour la tranche de 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté, 16/30 de mois par année ;
- pour la tranche à partir de 20 ans d'ancienneté, 18/30 de mois par année.

Le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculée est majoré de 1 mois pour les salariés licenciés âgés de plus de 45 ans et/ou ayant au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise, et de 1 mois supplémentaire pour les salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

c) Le montant total de l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 20 mois de salaire du salarié licencié, non comprises les majorations indiquées ci-dessus.

Article 37

Départ à la retraite

1. Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite, tout salarié peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse, en faisant liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale, après notification écrite de sa décision à son employeur.

La durée du préavis à respecter est déterminée en principe et au minimum comme il est précisé à l'article 35.2 ci-dessus, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de départ à la retraite.

2. Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de départ est attribuée à tout salarié prenant sa retraite et ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ est celui prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de départ, à partir de 3 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de départ ne pourra excéder 9 mois de salaire de l'intéressé.

Article 38

Mise à la retraite

1. L'employeur peut, en application des dispositions légales en vigueur, procéder à la mise à retraite d'un salarié ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite à partir duquel il bénéficie automatiquement d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

La durée du préavis à respecter est déterminée à l'article 35.2 ci-dessus, sous réserve des dispositions légales plus favorables en matière de mise à la retraite ou au sein de l'entreprise.

2. Sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables, une indemnité de mise à la retraite est attribuée à tout salarié mis à la retraite sur l'initiative de l'employeur et ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite, à partir de 3 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de mise à la retraite prévue au présent article ne pourra excéder 9 mois de salaire de l'intéressé.

PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

Article 39

Régime de retraite

L'ensemble des salariés des entreprises du médicament bénéficie d'un régime de retraite professionnel complémentaire. Les cotisations pour la retraite complémentaire obligatoire sont gérées par l'ARRCO et par l'AGIRC.

Article 40

Régime de prévoyance

L'ensemble des salariés des entreprises du médicament bénéficient d'un régime couvrant, d'une part les risques décès, incapacité et invalidité et d'autre part, maladie-chirurgie-maternité. Ces couvertures doivent obligatoirement être au moins équivalentes aux garanties définies par les partenaires sociaux de la branche dans l'accord collectif dédié.

RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 41

Respect de la convention collective

1. Ordre public conventionnel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées infra, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise

conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- les salaires minima hiérarchiques tels que prévus à l'article 24 des clauses générales ;
- les classifications prévues à l'avenant 1 ci-après ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle telle que prévue par l'accord de branche sur la formation professionnelle et la GPEC ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1 de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles que prévues par l'accord de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes telle que prévue à l'article 11 et par l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai telles que prévues à l'article 31 supra.

2. Ordre public facultatif

Il est expressément prévu conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail que la convention ou l'accord d'entreprise conclue postérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes, ne peut comporter des stipulations différentes de celles prévues par les présentes clauses générales ou par un des accords collectifs de branche cités infra, dans les matières suivantes :

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés telle que prévue par l'accord collectif de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés et la valorisation du parcours syndical des délégués syndicaux telle que prévue par l'accord collectif de branche sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel. »

Article 2

Les dispositions de l'avenant II intitulé « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« AVENANT II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX MÉTIERS DE LA PROMOTION

Article 1^{er}

Les métiers de la promotion

1.1. Définition du cadre des métiers de la promotion :

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés exerçant une activité d'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments auprès des professionnels de santé.

Sont notamment considérés comme professionnels de santé :

- les professions médicales : médecins, sages-femmes et odontologistes ;
- les professions de la pharmacie : pharmaciens, préparateurs en pharmacie, préparateurs en pharmacie hospitalière...
- les professions d'auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, aides-soignants...

Pour remplir leur mission telle que définie par l'entreprise, les salariés exerçant une activité d'information promotionnelle exécutent des activités complémentaires comme notamment la gestion du secteur, la prise et la préparation des rendez-vous, le reporting d'activités, les contacts avec la hiérarchie, la formation, la gestion de la documentation...

1.2. Dispositions propres aux visiteurs médicaux

Dans le cadre des métiers de la promotion, est considéré comme exerçant un métier de visiteur médical, tout salarié dont les fonctions comportent, de façon exclusive et en dehors de toute activité commerciale, conformément aux directives de l'entreprise dont il dépend, la présentation ou le rappel d'une ou de plusieurs spécialités pharmaceutiques et l'environnement s'y rattachant afin d'en permettre la meilleure connaissance et une meilleure utilisation par les membres du corps médical.

La fonction du visiteur médical consiste, à titre principal à visiter les médecins sur leur lieu d'exercice. Si l'entreprise le demande, elle consiste également à visiter tout membre du corps médical des services d'hospitalisation, de soins et de prévention, les sages-femmes, les infirmières, les chirurgiens-dentistes, les pharmaciens d'officine...

Le métier du visiteur médical s'exerce dans les conditions fixées par l'entreprise, la réglementation et la charte de l'activité d'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments de 2014.

1.3. Documents à remettre au professionnel de santé lors de la présentation du médicament

La présentation verbale du médicament est accompagnée de la remise par le salarié au professionnel de santé de la documentation scientifique et technique exigée par l'entreprise et la documentation inhérente à la réglementation sur la publicité.

1.4. Établissement d'un rapport de visite à destination de l'employeur

Chaque entretien du salarié auprès d'un acteur de santé fait l'objet, dans les conditions fixées par l'entreprise, d'un rapport renseigné selon les directives de l'entreprise, en conformité avec les recommandations de la CNIL et transmis selon la fréquence exigée par l'entreprise.

1.5. Favoriser l'évolution professionnelle

La promotion regroupe une même famille de métiers pour lesquels les compétences, exigées par l'entreprise, pour chacun des métiers de la promotion sont différentes.

La faculté de changer de métier dans la promotion peut permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière et d'assurer son employabilité aussi bien interne qu'externe.

Pour favoriser cette évolution professionnelle du salarié exerçant un métier de la promotion les entreprises veilleront à mettre en place des parcours de professionnalisation.

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) mis en place dans l'entreprise devront faciliter l'évolution professionnelle des salariés.

De même, l'observatoire paritaire des métiers de la branche assiste les entreprises dans leur démarche en développant la communication sur les métiers en communiquant aux entreprises ses travaux sur l'évolution des métiers de la promotion et les passerelles identifiées entre les différents métiers, et pour certains d'entre eux, les parcours professionnels.

Dans le cadre d'une évolution professionnelle au sein des métiers de la promotion, l'employeur examinera avec le salarié les modalités du versement d'un complément de rémunération si le niveau de rémunération antérieur (moyenne du salaire de base y compris la prime d'ancienneté éventuelle, et des primes sur objectifs, appréciés sur les 24 derniers mois) est supérieur au niveau de rémunération (salaire de base y compris la prime d'ancienneté éventuelle, et des primes sur objectifs) lié au nouvel emploi.

L'accord qui interviendra fera l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Dans ce cadre, ce complément de rémunération ne pourra pas porter la rémunération totale du salarié au-delà du niveau de sa rémunération antérieure.

En tout état de cause, ce complément de rémunération sera versé par l'employeur selon une périodicité qu'il définit, et devra à l'expiration d'une période de 12 mois être équivalent à 100 % de la différence de rémunération tel que défini plus haut pendant 6 mois, 50 % de la différence pendant les 3 mois suivants et 25 % de la différence pendant les 3 derniers mois.

Lorsque la mobilité géographique est à l'initiative de l'employeur, l'entreprise doit accompagner cette mobilité notamment pour l'installation du salarié et de sa famille, dans les conditions de l'article 21 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

1.6. Exclusion des dispositions applicables aux VRP

Quelles que soient les conditions consenties aux salariés exerçant un métier de la promotion, il est formellement précisé et reconnu que les dispositions des articles L. 7311-1 et suivants du code du travail sur les voyageurs, représentants et placiers (VRP), ne leur sont pas applicables, et en particulier celles ayant trait à l'indemnité de clientèle. »

Article 2

Temps de travail

L'organisation du temps de travail des salariés exerçant un métier de la promotion, est définie par accord collectif d'entreprise ou à défaut par l'entreprise dans les conditions légales et réglementaires.

Dans ce contexte, il est rappelé que les salariés bénéficient :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Article 3

Frais professionnels

En application du 1 de l'article 30 et du a) du paragraphe 2, de l'article 30 des clauses générales, tout salarié itinérant doit percevoir des frais de déplacement, comprenant, d'une part, des frais de transport et, d'autre part, s'il y a lieu, des frais de logement et de nourriture.

3.1. Frais de transport

Les frais de transport comprennent le remboursement des dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail, pour effectuer sa mission, que ces dépenses se rapportent à l'utilisation de transports en commun ou à l'utilisation d'un véhicule autorisé ou fourni par l'employeur.

Ces frais sont remboursés sur les bases suivantes :

1. Lorsque le salarié itinérant, avec l'accord de son employeur, utilise des transports en commun, il reçoit des remboursements sur justification.
2. Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller/retour effectué, calculées pour la catégorie

dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage engagés, le cas échéant, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

3. Lorsque le salarié itinérant utilise une voiture fournie par l'entreprise, sur l'initiative de son employeur ou à sa demande acceptée par l'employeur, les conditions d'utilisation de ce véhicule sont fixées par accord entre eux.

4. Un accord d'entreprise doit prévoir les conditions d'utilisation des parkings et parcmètres et en fixer le mode de remboursement.

5. Un accord d'entreprise doit prévoir, pour les salariés itinérants dont le secteur géographique comprend une zone d'enneigement annuel important nécessitant l'utilisation de pneus spéciaux d'hiver, leur prise en charge par l'entreprise.

6. Lorsque le salarié itinérant utilise, avec l'accord de son employeur, sa propre moto ou son propre scooter, ou une moto ou un scooter fourni par l'entreprise, il perçoit une indemnité kilométrique dont le montant doit être fixé par accord écrit entre l'employeur et le salarié itinérant.

Les situations exceptionnelles pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise.

3.2. Frais de logement et de nourriture

Les frais de logement et de nourriture comprennent le remboursement de toutes les dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail pour effectuer ses visites, pour se loger et se nourrir.

Ces frais de logement et de nourriture sont remboursés forfaitairement suivant le lieu de travail du salarié itinérant.

Les chiffres indiqués correspondent à la différence entre les frais exposés par le salarié itinérant et les frais qu'il aurait eu à exposer si, au lieu d'être hors de son domicile, il était resté à son propre foyer.

3.2.1. Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors domicile

1. Paris et les départements : 78, 91, 92, 93, 94, 95 : néant sauf convention contraire.

2. Autres secteurs :

– 50 € par jour passé hors domicile ⁽¹⁾.

– le salarié itinérant utilisant sa propre voiture avec l'accord de son employeur ou une voiture appartenant à l'entreprise percevra, en plus de l'indemnité prévue au a) ci-dessus, le remboursement des frais de garage afférents à une nuitée d'hôtel sous la condition expresse de fournir un justificatif de ces frais de garage, établi par le loueur, mentionnant distinctement le montant réellement engagé.

3.2.2. Frais de nourriture

1. Tous secteurs :

18,80 € ⁽¹⁾ par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

2. Les dispositions des paragraphes g), h), i), j) du paragraphe 2, de l'article 30 des clauses générales sont applicables quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

(1) À compter du 1^{er} janvier 2019.

3. Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2018, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1 des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant au 2 et 3 du paragraphe b) ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

4. Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage.

3.2.3. Les frais réels

L'entreprise a la possibilité par accord collectif d'entreprise ou d'établissement de déroger aux dispositions ci-dessus en mettant en place des règles de prise en charge des frais de logement et de nourriture basés sur les frais réels plafonnés ou non, engagés par le salarié dans le cadre de son activité.

La prise en charge selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement se fera sur présentation des justificatifs correspondants.

Article 4

Assurance

1. Le salarié itinérant ne peut utiliser, qu'une voiture, motocyclette, etc., dont il est propriétaire ou qui lui a été fournie par son employeur. À titre dérogatoire et sous réserve de l'accord écrit de son employeur, il peut utiliser un autre véhicule à condition que celui-ci soit assuré pour cet usage.

2. Tout salarié itinérant doit, à toute époque, justifier avoir contracté, pour un usage « tous déplacements et clientèle », une assurance couvrant la responsabilité civile illimitée résultant des accidents causés par le véhicule utilisé à l'occasion de la prospection qui fait l'objet de ses fonctions. L'employeur ne peut exiger une garantie supplémentaire.

Le salarié itinérant s'engage à demeurer assuré pendant toute la durée de son contrat, à payer régulièrement les primes et à les justifier à toute époque auprès de son employeur. Le paiement préalable et exprès de celles-ci sera nécessaire pour que le salarié itinérant puisse, éventuellement, changer de compagnie d'assurances.

Le salarié itinérant s'engage à prévenir immédiatement son employeur et la compagnie d'assurances de toutes modifications aux caractéristiques de sa voiture, sa moto, etc.

Le contrat avec la compagnie devra stipuler que celle-ci s'engage à notifier à l'employeur, en même temps qu'à l'assuré lui-même, toute mise en demeure ou suspension de garantie. À défaut de quoi, ces mises en demeure ou suspensions seront sans effet à l'égard de l'employeur.

En cas d'accident, le salarié itinérant doit en informer, dans les 48 heures, d'une part l'employeur et, d'autre part, la compagnie d'assurances, par lettre recommandée, en spécifiant toutes les circonstances dans lesquelles il s'est produit.

Article 5

Validité du permis de conduire

Conformément à ses obligations légales, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés et prévenir les risques professionnels. Par conséquent, l'employeur doit être en mesure pour l'ensemble des salariés dont les fonctions exigent la détention du permis de conduire d'en vérifier la validité.

Ainsi, au minimum une fois par an, le salarié dont les fonctions exigent la détention du permis de conduire, devra attester de la validité de son permis de conduire, selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié doit également informer son employeur dès qu'il en a connaissance, de tout retrait ou suspension du permis de conduire ou, de retrait de point entraînant le retrait du permis de conduire dont il ferait l'objet.

En fonction de la durée de la suspension du permis de conduire ou de retrait du permis de conduire, l'employeur recherchera des solutions alternatives à la rupture du contrat de travail.

Il appartient à l'employeur de sanctionner le comportement du salarié qui poursuivrait son activité à l'aide d'un véhicule alors que son permis de conduire n'est plus valable.

Dès que le salarié a informé son employeur de la perte de points du permis de conduire, l'employeur pourra accorder une autorisation d'absence pour suivre un stage de sensibilisation à la sécurité routière visé à l'article L. 223-6 du code de la route et obtenir une récupération de points. »

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la santé au travail avant la fin de l'année 2019.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord et au plus tôt le 1^{er} juillet 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

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

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

AVENANT DU 25 OCTOBRE 2018

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET DE RETRAITE

NOR : ASET1951004M

IDCC : 292

Entre :

FP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une clarification des dispositions conventionnelles de la branche de la Plasturgie concernant l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permettra une meilleure compréhension par les salariés et les entreprises des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet de modifier :

- l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;
- l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;
- l'article 29 *bis* des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie – les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Indemnité de licenciement

Article 2.1

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

« Article 16

Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé Entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaires il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ	CALCUL DE L'INDEMNITÉ
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou 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 ;
- 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.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 2.2

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9

Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé Entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion,
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ	CALCUL DE L'INDEMNITÉ
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire pour la tranche 0 à 9 ans d'ancienneté
		4/10 de mois de salaire pour la tranche de la 9 ^e année jusqu'à la 13 ^e année incluse d'ancienneté 5/10 de mois au-delà de 13 ans

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou 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 ;
- 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.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

Article 3

Les indemnités de départ et mise en retraite

L'article 29 *bis* des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie est annulé et remplacé par :

« Article 29 *bis*

Indemnité de départ à la retraite

a) Les indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit en informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Une indemnité de départ à la retraite sera versée au salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture du contrat et ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Selon son ancienneté, il percevra une indemnité égale à :

COEF.	ANCIENNETÉ	CALCUL DE L'INDEMNITÉ	
		Dispositions nationales	Dispositions spécifiques : Seine et Seine-et-Oise ^(*)
700 à 830	À partir de 5 ans et jusqu'à 15 ans inclus	0,1 mois de salaire par année d'ancienneté	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 29 ans inclus et 0,25 mois de salaire à partir de 30 ans
	À partir de 16 ans d'ancienneté et jusqu'à 29 ans inclus	0,1 mois de salaire par année jusqu'à 15 ans et 0,15 mois de salaire de 16 ans à 29 ans inclus	
	À partir de 30 ans d'ancienneté	0,1 mois de salaire par année jusqu'à 15 ans, 0,15 mois de salaire de 16 ans à 29 ans inclus et 0,25 mois de salaire à partir de 30 ans	
900 et plus	À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté	
	À partir de 9 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 8 ans et 0,2 mois de 9 à 13 ans d'ancienneté	
	À partir de 14 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 8 ans, 0,2 mois de 9 à 13 ans d'ancienneté et 0,25 mois à partir de 14 ans, dans la limite de 7,5 mois de salaire.	

* Départements supprimés et remplacés par les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne).

b) Les indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

- les salariés âgés d'au moins 70 ans ;
- les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai de 1 mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de sa mise à la retraite.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ	CALCUL DE L'INDEMNITÉ
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire pour la tranche 0 à 9 ans d'ancienneté
		4/10 de mois de salaire pour la tranche de la 9e année jusqu'à la 13e année incluse d'ancienneté
		5/10 de mois au-delà de 13 ans

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

c) Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé Entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements. »

Article 4

Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 2

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise. »

« Article 4

Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ	CALCUL DE L'INDEMNITÉ
700 à 830	De 8 mois à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois par années d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé Entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des 3 derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur. »

Article 5

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

AVENANT N° 2 DU 16 AVRIL 2019

À L'ACCORD DU 20 JUIN 2012 MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 26 AVRIL 2017
RELATIF AU FINANCEMENT ET FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1951007M
IDCC : 292

Entre :

FP,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 20 juin 2012, un accord sur le financement et le fonctionnement du paritarisme a été signé dans la branche de la plasturgie ; cet accord a fait l'objet d'un premier avenant le 26 avril 2017.

Il est décidé d'actualiser certaines dispositions conventionnelles pour assurer le bon fonctionnement des modalités de répartition de la contribution au financement du paritarisme dans la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

*Modification de l'annexe I de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement
et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie*

À l'annexe I, les premier et deuxième alinéas du point 3 « Modalités de répartition de la dotation dévolue au collège fédération patronale » sont annulés et remplacés par les stipulations suivantes :

« La dotation dévolue au collège fédération patronale est attribuée aux organisations patronales reconnues représentatives par l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La répartition de la dotation se fera entre organisations patronales représentatives au prorata du poids de chaque organisation tel que déterminé par l'arrêté mentionné au précédent alinéa. Elle sera calculée conformément aux dispositions précitées à partir de la date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*. »

Les autres stipulations du point 3 ne sont pas modifiées.

Article 3

Modification de l'article 5 de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie

À l'article 5 de l'accord, après « Le montant des contributions recueillies est réparti annuellement Entre : », les stipulations du troisième tiret sont annulées et remplacées par :

« – une part affectée aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail ».

Les autres stipulations de l'article 5 ne sont pas modifiées.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de l'année 2018.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 5 AVRIL 2019
DE L'AVENANT DU 25 OCTOBRE 2018 RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT
ET DE RETRAITE
NOR : ASET1951005M
IDCC : 292

*Fédération de la plasturgie et des composites
125, rue Aristide-Briand
92300 Levallois-Perret*

Levallois-Perret, le 5 avril 2019.

Monsieur,

Comme nous vous l'avons indiqué et conformément aux dispositions légales, articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et à l'article 6 de l'avenant du 25 octobre 2018, nous vous notifions par la présente, la dénonciation de cet accord collectif à durée indéterminée.

Il est également notifié la présente dénonciation aux autres organisations syndicales signataires.

Restant à votre disposition,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale
IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

ACCORD DU 25 AVRIL 2018
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET1950975M*
IDCC : 86

Entre :
AACC ;
UDECAM ;
UMSP,

D'une part, et
UNSA spectacle ;
FEC FO ;
FILPAC CGT ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
SNP CFTC,

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

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont accordées pour regrouper au sein de la branche de la publicité les règles relatives à l'insertion des jeunes, au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre et de promouvoir les métiers de la publicité au niveau national. Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, il est apparu nécessaire de continuer cette réflexion qui s'inscrit dans la réforme des dispositifs de formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue.

Les parties signataires souhaitent s'inscrire dans une démarche de construction d'une réflexion durable sur l'évolution des métiers et du contexte économique des entreprises rattachées à la conven-

tion collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, parfois fortement impactées par la mutation des métiers.

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et s'inscrit dans un souci constant de maintien dans l'emploi des salariés, notamment les plus fragiles, en soutenant les entreprises dans leur politique d'embauche et d'investissement, y compris s'agissant des nouveaux métiers, d'où une attention particulière à la numérisation de la publicité.

Le présent accord constitue un premier socle à cette réflexion, nécessairement accompagné d'un diagnostic régulier et d'un accompagnement pédagogique des entreprises et des représentants du personnel afin de permettre l'émergence d'une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle.

Les parties signataires constatent que, pour le secteur de la publicité, l'actualisation des compétences et la formation tout au long de la vie constituent toujours deux éléments clés.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions antérieures applicables dans la branche et relatives aux dispositifs de formation professionnelle, notamment celles de l'accord de branche relatif à l'emploi et à la formation professionnelle du 11 février 2015.

PARTIE I

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements et régions d'outre-mer (DROM), en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activité visés à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes APE/NAF suivants :

- 73.11 Z : activités des agences de publicité ;
- 73.12 Z : régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité, à la communication commerciale, événementielle etc. et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

PARTIE II

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE

Les parties signataires se sont dotées d'un diagnostic complémentaire, réalisé à partir des données notamment de l'observatoire des métiers de la publicité, ainsi que de l'enquête de branche sur la situation économique et sociale, réalisée sur les 3 dernières années.

Le diagnostic, établi annuellement via l'enquête de branche et les études de l'observatoire des métiers, comprend en particulier les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;

- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ;
- le nombre de contrats en alternance ;
- le nombre de reconversion ou promotion par l'alternance ;
- le crédit du compte personnel de formation (CPF) utilisé ;
- le nombre de formations de tuteur ;
- le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le nombre de projets de transition professionnelle (PTP) ;
- le nombre de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ;
- le nombre de stagiaires ;
- la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les conditions de travail.

TITRE II

RÉUNIONS DE SENSIBILISATION AU DIAGNOSTIC GEPP POUR LES ENTREPRISES ET LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1^{er}

Rôle de l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences (OPCO) a notamment pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de prendre en charge les dépenses nécessaires à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage et à l'exercice de la fonction ;
- d'assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- de prendre en charge les actions concourant au développement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, notamment au regard des mutations économiques et des techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail (AFEST) auprès des entreprises.

L'OPCO peut conclure avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de sa participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité.

Il peut également conclure des conventions avec les régions dans le cadre du développement de l'apprentissage.

L'OPCO demeure par ailleurs le gestionnaire du catalogue de formations de la branche dédié aux entreprises de moins de 11 salariés, et est en charge du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires souhaitent que l'OPCO de la branche continue de s'inscrire plus étroitement dans l'accompagnement des entreprises de la branche, notamment des petites structures dans leur diagnostic GEPP et dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Dès lors, l'OPCO est responsable du suivi qualitatif et quantitatif de ce catalogue de formations et doit justifier, trimestriellement auprès de la CPNEFP, du nombre d'entreprises visitées dans le cadre de ce mandat de gestion, du nombre de démarches de formation entreprises et du nombre de formations réellement demandées par les entreprises bénéficiaires dudit catalogue.

Ce point trimestriel permet à la CPNEFP d'effectuer des propositions de délibération et d'assurer le suivi périodique des actions en faveur du secteur.

Ledit catalogue de formations est préconisé par la CPNEFP, dans les conditions prévues à l'article 9.3.

Les entreprises d'au moins 11 salariés peuvent aussi bénéficier du catalogue de formation de la branche, sous réserve de verser une contribution volontaire, le cas échéant dans le cadre d'une convention d'adhésion.

Article 2

Accompagnement pédagogique des acteurs GEPP dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que soit mis en place un véritable dispositif d'appui-conseil aux entreprises de la branche, afin d'apporter un réel accompagnement pédagogique à l'ensemble des acteurs de la GEPP, qu'ils soient représentants du personnel ou représentants de la direction des entreprises. Ce dispositif est mis en place avec l'appui technique de l'OPCO de la branche.

Selon la volonté des parties signataires, les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE-PME) sont prioritairement visées par ce dispositif d'accompagnement pédagogique. En effet, un tel appui-conseil est indispensable à ces entreprises qui n'ont pas forcément dans leur effectif des expertises GEPP développées.

Des réunions de sensibilisation sont organisées en lien avec l'observatoire des métiers de la publicité afin d'informer régulièrement l'ensemble des acteurs GEPP des entreprises de la branche. Le nombre de ces réunions est déterminé annuellement.

PARTIE III

EMPLOI DES JEUNES

TITRE I^{ER}

JEUNES EN STAGE

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment par un apprentissage pratique sur le terrain, considèrent que l'accueil des stagiaires en entreprise et les relations avec les écoles doivent être améliorées.

C'est pourquoi, la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, et accompagner les jeunes qui effectuent des stages en entreprise, afin de faciliter l'insertion professionnelle des talents de demain.

Les stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions des articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue, sont intégrés à un cursus pédagogique, selon les dispositions de l'article D. 124-1 du code de l'éducation.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles le stagiaire acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification, et de favoriser son insertion professionnelle.

Article 3

Convention de stage

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention.

Cette convention est signée par :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- l'organisme d'accueil ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

L'obligation de signer une convention tripartite ne s'applique pas aux stages régis par des dispositions propres comme les stages dits de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de classe de troisième, par exemple.

La convention de stage doit comporter de nombreuses mentions obligatoires, à savoir :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir validées par l'entreprise ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités visées à l'article D. 124-6 du code de l'éducation ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés, en application de l'article L. 124-14 du code de l'éducation ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant la responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du code de l'éducation ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du code de l'éducation ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ;

- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du code de l'éducation. Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire, le cas échéant.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

Article 4

Modalités d'accueil du stagiaire en entreprise

Doivent être inscrits, dans une partie spécifique du registre du personnel, et dans leur ordre d'arrivée, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'entreprise, ainsi que les dates de début et de fin de stage, les noms et prénoms des tuteurs et le lieu de présence des stagiaires. Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et de lui donner les moyens de réussir, les parties signataires conviennent des modalités d'accueil définies ci-après, aux articles 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4.

Article 4.1

Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise peut mettre à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable ressources humaines, etc.) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et les services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

Article 4.2

Désignation d'un tuteur

L'entreprise doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des stagiaires, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires, fixé à 3 conformément à l'article R. 124-13 du code de l'éducation.

Le tuteur de stage a donc pour mission de :

- guider et conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ou de son mémoire le cas échéant ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Le tuteur en charge du suivi du stagiaire doit pouvoir disposer de toutes les qualités pour mener à bien sa mission. C'est pourquoi, les parties signataires recommandent que ces personnes soient destinataires d'informations et de formations pour l'accompagnement des stagiaires, dans le but de garantir l'effectivité d'un suivi qualitatif du stagiaire au sein de l'entreprise.

Article 4.3

Contenu du stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce rapport ou ce mémoire doit être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu et fait l'objet d'un examen spécifique si ce dernier contient des informations de nature confidentielle.

De son côté, l'entreprise, par le biais du tuteur, s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage corresponde au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

Article 4.4

Temps de présence du stagiaire et durée du stage

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Cette durée est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article L. 124-13 du code de l'éducation relatif aux interruptions de stage.

Chaque période, au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois de stage.

Les périodes de stage doivent être intégrées à un cursus de formation scolaire ou universitaire, dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures au minimum par année d'enseignement. Les périodes de stage n'entrent pas dans ce volume pédagogique.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. La carence est égale au tiers de la durée du stage venu à expiration. Les parties signataires s'entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.

La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

L'entreprise doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

L'entreprise remet à l'issue du stage une attestation décrivant les missions effectuées, celle-ci pouvant accompagner le curriculum vitae du stagiaire.

En outre, l'article L. 124-8 du code de l'éducation instaure un quota de stagiaires, déterminé par décret, à ne pas dépasser par semaine civile. Les articles R. 124-10 et R. 124-11 du code de l'éducation fixent plusieurs quotas soit en pourcentage de l'effectif de l'entreprise d'accueil, soit en nombre de stagiaires pour les plus petites entreprises.

Les périodes de prolongation faisant suite à une interruption du stage tels que maladie, accident, grossesse, paternité, adoption, ne sont pas comptabilisées dans ce quota.

Article 5

Gratification du stage

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal, déterminé par décret.

Ainsi, la gratification est due au stagiaire à compter du premier jour de la période de stage, pour les stages de plus de 2 mois. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage.

L'entreprise peut choisir :

- soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire (donc un montant différent chaque mois) ;
- soit de réaliser un « lissage » des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage, afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, par l'une ou l'autre des parties, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

Article 6

Autres avantages

Les stagiaires doivent avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport.

Les stagiaires bénéficient des congés et des autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

En cas d'embauche du stagiaire dans les 3 mois suivant l'issue du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

TITRE II

EMPLOI DES JEUNES

Selon leurs caractéristiques propres, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates. Ce parcours permet au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail.

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche encouragent également les entreprises à désigner un salarié (réfèrent) afin d'accompagner le jeune et lui faire connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement se distingue de la mission de tuteur de stage et est considéré comme du temps de travail effectif.

L'entreprise doit s'assurer que ce référent dispose des outils nécessaires pour accomplir sa mission, en lui garantissant l'accès à une formation adaptée.

Dans le cadre de l'accueil du nouvel embauché, il est notamment recommandé de mettre à la disposition de ce dernier, des éléments d'information suivants, sous quelque support que ce soit :

- la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- une fiche ou une plaquette de présentation de l'entreprise ;
- une information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- une information en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques ;
- le règlement intérieur ;
- une information sur la vie sociale de l'entreprise (représentants du personnel, service de santé au travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

L'entreprise doit s'assurer que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

TITRE III

ACCÈS DES JEUNES À LA FORMATION

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers de la publicité, et tout spécialement pour les métiers en développement, en ralentissement et en tension.

Pour ce faire, elles s'attachent, avec l'appui de l'opérateur de compétences, à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité, les caractéristiques et les évolutions des métiers de la publicité ainsi que les compétences qu'ils requièrent.

Par ailleurs, la CPNEFP de la branche est informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers de la publicité.

PARTIE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale et continue).

TITRE I^{ER}

INSTITUTIONS PARITAIRES COMPÉTENTES DANS LA BRANCHE

Article 7

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la publicité.

Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des représentants du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission :

- de développer une politique de formation en alternance ;
- de déterminer les niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et de la Pro-A, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, sur recommandation de l'OPCO ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés via l'OPCO sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et d'assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche en matière de formation professionnelle ;
- de favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et de proposer des axes d'amélioration à l'OPCO de la branche ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité, et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- d'établir le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la publicité ;
- de saisir France compétences afin de demander l'inscription de certifications au RNCP et/ou répertoire spécifique ;
- de suivre l'évolution de mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- de procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraisse nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire des métiers de la publicité.

À ces missions s'ajoutent l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des entreprises de la branche et des organismes de formation.

Article 8

Observatoire des métiers de la publicité

Article 8.1

Missions de l'observatoire des métiers

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation initiale ou continue au sein de la branche.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, des compétences et des aptitudes de manière régulière, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle, précisées dans les priorités de la branche ;
- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, auprès de la CPNEFP et de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

- de fournir des données et des préconisations permettant :
 - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des titres, des certifications, et des certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;
 - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;
- d'établir un rapport annuel et de le communiquer : auprès des organisations professionnelles d'employeurs, des organisations syndicales de salariés et de leurs mandants, auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- d'une manière générale, de diffuser auprès des interlocuteurs sociaux les bonnes pratiques dont il a eu connaissance dans le cadre de ses missions.

La CPNEFP pilote et commande ses travaux d'étude à l'observatoire des métiers de la publicité, lequel bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent.

Les documents d'étude appartiennent à l'observatoire des métiers de la publicité. Ils sont mis à disposition de l'OPCO et plus largement de la branche.

Article 8.2

Moyens de l'observatoire des métiers

L'observatoire fonctionne avec l'appui des moyens humains et matériels qui lui sont mis à disposition par l'OPCO en application d'une convention de mise à disposition.

Les ressources de l'observatoire se composent :

- des contributions versées par l'OPCO selon les critères définis par la convention de gestion d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches et de la communication ;
- de subventions qui pourraient lui être accordées par l'État, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons.

La CPNEFP transmet en fin d'année un programme prévisionnel de travail pour l'année suivante, avec une estimation des besoins liés à ces travaux, afin de pouvoir, selon les ressources disponibles, procéder à la mise en place d'un plan d'action (étude à réaliser, moyens définis pour la réalisation des objectifs).

Article 9

Instances de la branche au sein de l'opérateur de compétences

Article 9.1

Désignation de l'opérateur de compétences de la branche

La branche de la publicité a désigné l'OPCO notamment compétent dans le champ du secteur de la publicité dénommé, à la date de la désignation, l'AFDAS, association agréée en cette qualité par arrêté du 29 mars 2019.

Article 9.2

Pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives

Un pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives est institué par l'accord constitutif de l'OPCO désigné par la branche. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches dans les secteurs de la communication et des industries créatives, dont la branche de la publicité.

Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'OPCO des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

Article 9.3

Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire propre à la branche de la publicité est composée des organisations ayant la qualité d'organisation professionnelle d'employeurs représentative et d'organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, et notamment le catalogue de formations mis à disposition des entreprises de la branche de la publicité, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du présent accord et préconisé par la CPNEFP.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article 28 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission peut dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE II

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires souhaitent que la formation professionnelle soit accessible aux salariés des entreprises de la branche tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, les différents dispositifs de formation, dont il est question dans le présent accord, doivent pouvoir s'inscrire dans la démarche du salarié à court, moyen ou long terme.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 10

Égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Article 10.1

Égalité professionnelle en matière de formation

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, elles considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquence, dans l'évolution de leur qualification et de leur rémunération.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

À cet effet, dans la perspective de la négociation de la branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'observatoire des métiers de la publicité, défini à l'article 8 du présent accord, assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, les parties signataires du présent accord considèrent comme public prioritaire les femmes souhaitant accéder à un emploi à responsabilité, en évoluant soit dans leur statut soit dans leur emploi. Une attention particulière à cette population est demandée aux conseillers en évolution professionnelle. Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les femmes sont un public prioritaire au titre de l'alternance.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des inégalités ou discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.

Article 10.2

Qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux entendent placer la qualité de vie au travail (QVT) au cœur des dispositifs de formation déployés par les entreprises de la branche. Convaincus du lien étroit entre performance économique et performance sociale, ils soulignent en effet l'importance de la QVT comme levier dans la conduite des transformations nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Comme le précise le préambule de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs ; autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

Ainsi, prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la QVT inscrit dans le plan santé au travail 2016-2020, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à :

- inscrire durablement les principes de prévention et d'amélioration de la QVT au cœur de leur politique sociale ;
- mobiliser les acteurs clés (services ressources humaines, représentants du personnel, etc.) sur les enjeux de la prévention en leur accordant les moyens leur permettant d'agir concrètement en faveur de la QVT ;
- veiller à ce que les engagements pris en matière de QVT soient respectés au sein de l'entreprise mais aussi à l'extérieur, lorsque les salariés partent en formation.

Elles affirment également leur volonté de maintenir l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, ainsi que de promouvoir la diversité afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs à la mixité professionnelle au sein de l'entreprise.

En ce sens, la formation professionnelle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

À ce titre, les partenaires sociaux confirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation, et rappellent 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 ;
- dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les recruteurs doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

En outre, ils rappellent la nécessité, tant lorsque la personne est à son poste de travail que lorsqu'elle est en formation, de veiller :

- à l'équilibre de vie personnelle et professionnelle, et notamment au droit à la déconnexion ;
- à la prévention des risques psychosociaux, c'est-à-dire, les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs.

En matière de protection de la santé physique et mentale des salariés, l'employeur est en effet tenu à une obligation de sécurité de résultat.

Article 10.2.1

Équilibre de vie personnelle-professionnelle et droit à la déconnexion

Dans le cadre de la démarche de QVT, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'objectif est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, et éviter les débordements liés à une accessibilité permanente des salariés à leurs outils de travail.

Si les outils numériques font actuellement partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, il est nécessaire de veiller à ce que leur usage :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés ;
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect des personnes tant sur le fond que sur la forme de la communication ;
- ne devienne pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes ;
- respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée ;
- permette un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation et de sensibilisation à destination des salariés, en particulier de l'encadrement, en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

La branche recommande également que les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences se déroulent, dans la mesure du possible, sur le temps de travail.

Article 10.2.2

Prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux est un préalable au développement du bien-être au travail et contribue à la QVT, puisqu'elle permet de prévenir : le stress, provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ; les violences internes commises par des

travailleurs (conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel) ; les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'encontre des salariés ; le syndrome d'épuisement professionnel.

La formation professionnelle permet ainsi de prévenir ces conduites abusives internes et externes, en offrant la possibilité de former les demandeurs d'emploi, les dirigeants et les salariés à tout niveau hiérarchique (management compris) :

- à la sensibilisation et l'identification des comportements et méthodes à risque ;
- à la mise en place de process de travail innovants et de grilles d'analyse partagées ;
- ou à toute autre action de prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En plus de ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En sus des actions de formation et des obligations légales en matière de risques psychosociaux et de harcèlement, les parties signataires soulignent l'importance pour les entreprises de la branche de se saisir pleinement de ce sujet et de le traiter avec détermination afin que les victimes, témoins et managers se sentent épaulés sans crainte. À cet effet, elles recommandent aux employeurs de veiller à ce que les engagements pris en matière de risques psychosociaux (stress, conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, violences externes, syndrome d'épuisement professionnel...) soient respectés aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur, lorsque les salariés partent en formation.

Article 11

Formation professionnelle et temps de travail

L'action de formation est entendue comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Ainsi, le parcours peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail » en plus de la traditionnelle formation en présentiel.

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail, les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (plan de développement des compétences ; Pro-A ; CPF ; CPF de transition professionnelle, bilan de compétences ; VAE).

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent que soit portée une attention toute particulière à l'égalité femmes-hommes et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en ce qui concerne les temps de formation. Elles recommandent, par exemple, que les journées de formation professionnelle ne soient pas, dans la mesure du possible, programmées les mercredis ou les vendredis afin de prendre en compte la réalité des temps de travail des salariés à temps partiel.

Les parties signataires préconisent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi ou un accord de performance collective, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

En outre, elles encouragent les entreprises à mettre en place des formations mixtes, alliant des formations traditionnelles, des actions de formation en situation de travail et des formations en e-learning telles que les formations ouvertes et à distance (FOAD), les massive online open courses (MOOC) et les small private online courses (SPOC), outils de plus en plus utilisés et s'inscrivant dans une démarche de modernisation des métiers. Dans le cadre de ces types de formations, les parties signataires restent vigilantes sur la qualité des formations.

Article 12

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Le développement des compétences est indispensable pour le salarié comme pour l'entreprise.

En faisant le lien entre les emplois et les compétences, les parties signataires s'inscrivent dans une logique d'adéquation des formations, des compétences et des parcours professionnels.

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, elles souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

À ce titre, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent, à son issue, une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'université d'entreprise si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, l'objet et la durée de l'action, ainsi que, le cas échéant, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation à la formation et, le cas échéant, au changement de positionnement sur la grille des classifications.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation (POF) mis à leur disposition sur le site de l'OPCO et/ou sur l'espace personnalisé dédié au CPF, disponible sur le site internet du compte personnel d'activité (CPA) : www.moncompteactivite.gouv.fr. Le CPA regroupe en effet le compte CPF, le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Article 13

Formation et personnes en situation de handicap

Les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux se mobilisent ainsi pour renforcer l'accompagnement à la mise en place des dispositifs de formation professionnelle et de valorisation de l'emploi dans la branche. Ainsi, les entreprises qui le souhaitent, peuvent solliciter l'aide de l'OPCO, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et de l'association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) sur ces problématiques.

Article 14

Obligations des organismes de formation

Les organismes de formation doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente, et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise. D'une manière générale, ils doivent se conformer aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, en vertu notamment des dispositions de l'article L. 6353-8 du code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise, avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- les objectifs et le contenu de la formation ;
- la liste des formateurs et des enseignants ;
- les horaires de la formation ;
- les modalités d'évaluation ;
- les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis ;
- le règlement intérieur applicable à la formation ;

- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3 du code du travail, les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage ;
- la feuille de présence signée par les personnes formées et le formateur ou en cas de FOAD ou d'AFEST, l'attestation de fin de formation pour chaque personne formée, ainsi que l'évaluation de la qualité de la formation dispensée remplie par la personne formée.

Les parties signataires rappellent qu'il revient à l'entreprise en principe, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès des organismes financeurs compétents, selon le dispositif de formation mobilisé, étant précisé que les identifiants de l'entreprise relèvent de la plus stricte confidentialité. À cet effet, les services de l'OPCO se tiennent à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

CHAPITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIÉ TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la branche (CPNEFP, OPCO, pôles sectoriels...) de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 15

Conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel et bilan de compétences

L'objectif de ces dispositifs est de favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés.

Article 15.1

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, quel que soit leur statut.

En cela, il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation professionnelle associés visant à accroître leurs aptitudes, leurs compétences et leurs qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu et accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Le CEP prend la forme d'un « service à la carte » pour le salarié, qui peut être modulé/adapté en fonction de sa situation, de ses besoins et de la maturation de son projet professionnel.

Il s'organise en deux niveaux, lesquels n'impliquent pas systématiquement deux étapes successives distinctes et sont ajustés en fonction des souhaits et besoins de la personne.

Le premier niveau de conseil offre « un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne », qui peut exprimer sa demande et définir les suites à donner à sa démarche. Ce premier niveau d'information individualisé lui permet de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire. Il l'aide à identifier les démarches possibles (formations, prestations, services, aides, compensations, etc.) et les acteurs susceptibles de les appuyer.

Ce premier niveau peut donner lieu à un document précisant la demande du bénéficiaire, ses besoins et les informations qui lui sont délivrées. Un tel document se justifie en particulier quand la personne est réorientée vers un autre opérateur du CEP.

Le second niveau de conseil lui permet d'accéder à « un accompagnement personnalisé ». Il l'amène à clarifier sa demande pour préciser ses besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle et à formaliser son projet professionnel. Une information pertinente lui est fournie sur l'offre d'emploi, de formation, de prestation complémentaire et sur les financements disponibles afin d'évaluer la faisabilité de son projet. Un soutien lui est apporté dans la construction d'un plan d'action comprenant les prestations à mobiliser, les démarches à effectuer, le plan de financement et le calendrier prévisionnel de son projet professionnel.

Ce second niveau donne également lieu à un document de synthèse récapitulant notamment les stratégies envisagées pour mettre en œuvre le projet professionnel de la personne. Son plan d'action y est détaillé et peut comprendre le parcours de développement des compétences envisagé.

D'une manière générale, la démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Selon le statut de l'individu, le CEP est réalisé par le réseau Cap emploi, les missions locales, Pôle emploi, l'APEC, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par France compétences dans le cadre d'appel d'offres. Ces derniers doivent se coordonner notamment pour éviter un double accompagnement et orienter la personne vers l'opérateur le plus pertinent. Une personne changeant de statut peut néanmoins continuer à être accompagnée par le même opérateur.

Jusqu'à la désignation des opérateurs régionaux, qui interviendra au plus tard le 31 décembre 2019, l'OPCO continue d'exercer les missions du CEP pour les entreprises de la branche, dans le cadre d'entretiens téléphoniques, de rendez-vous présentiels ou d'informations territorialisées sur les métiers et l'emploi, par le biais d'organismes désignés, comprenant un accès à des outils pédagogiques en ligne et un système de mise en relation avec un conseiller CEP.

Le CEP permet ainsi au salarié de mûrir son projet professionnel, une fois ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles identifiées. Chaque individu peut disposer d'un passeport orientation formation (POF) dans l'espace personnalisé dédié au CPF sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Article 15.2

Entretien professionnel

Tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

À l'occasion de son embauche, ce dernier est ainsi informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont 1 copie est remise au salarié.

Ce document contient notamment :

- la date de l'entretien ;
- le nom du responsable de l'entretien ;
- l'historique des évolutions salariales ou professionnelles ;
- les échanges tenus au cours de l'entretien ;
- les décisions prises sur l'évolution professionnelle et les actions de formation.

L'entretien professionnel doit, en outre, être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

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

Un mode d'emploi d'entretien et un modèle de compte rendu sont mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche sur le site de l'OPCO.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 1 semaine à l'avance, en même temps que lui est communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de le recevoir. Le formulaire ou le document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires incitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont organisés par l'entreprise.

Article 15.3

Bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il peut se dérouler, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou dans le cadre de la mobilisation de son CPF par le salarié.

Ainsi, la prise en charge financière des actions de bilan de compétences Entre :

- si la demande émane du salarié, dans le dispositif du CPF, dans les conditions et selon les modalités visées à l'article 19 du présent accord ;
- si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de développement des compétences de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés de celui-ci et du document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, en cas de démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique GEPP, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est, sous réserve de l'accord du salarié, destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

Article 16

Validation des acquis de l'expérience

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche de la publicité, l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière des actions de VAE peut entrer, à la demande du salarié, dans le dispositif du :

- congé VAE (CVAE), sous réserve d'en respecter les conditions ;
- plan de développement des compétences de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur ;
- CPF.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à développer l'accompagnement tutoral et le mentorat.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et les méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

Article 16.1

Congé VAE

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de CVAE pendant son temps de travail doit demander une autorisation d'absence à son employeur selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

Article 16.2

Participation d'un salarié à un jury de VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-42 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour y participer, sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le salarié désigné pour participer à un jury de VAE adresse à son employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-42 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE (à défaut, du CE), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. Le salarié peut le contester devant le conseil de prud'hommes. La participation d'un salarié au jury mentionné à l'article L. 3142-42 du code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'article L. 6332-17 du code du travail fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge par l'OPCO.

Article 16.3

Accompagnement à la VAE

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Cet accompagnement entre dans le champ des actions permettant aux individus de faire valider les acquis de leur expérience, autrement dit dans le champ des actions de formation pouvant bénéficier d'une prise en charge et notamment dans le cadre du CPF.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Cet accompagnement comprend un module de base, qui offre une aide méthodologique lors de la phase complexe de description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée. Le module comprend aussi une aide pour formaliser le dossier de validation, et une aide à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Par ailleurs, l'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement lorsque la personne a besoin de suivre une formation complémentaire requise pour valider une certification.

Article 17

Information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité, de la CPNEFP et, avec l'aide de l'OPCO, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la publicité : www.metiers-publicite.fr. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires recommandent notamment que soit portée une attention toute particulière aux TPE-PME c'est-à-dire aux plus petites entreprises de la branche, n'ayant pas nécessairement d'expert en interne sur le sujet.

À cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'OPCO et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

Article 17.1

Information individuelle des salariés

À titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du plan de développement des compétences sont prévues par les dispositions du code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 17.2

Information des représentants du personnel dans l'entreprise

Article 17.2.1

Comité social et économique

Les parties signataires rappellent que les représentants du personnel compétents sont informés et/ou consultés, lorsqu'ils existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE (ou à défaut, le CE) a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du CSE (ou, à défaut, du CE) et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration du plan de développement des compétences et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur communique, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les informations arrêtées par l'accord d'entreprise visé à l'article L. 2312-19 du code du travail ou, à défaut, celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

La base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L. 2312-18 du code du travail permet aux entreprises concernées la mise à disposition des informations nécessaires aux consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'ensemble des informations de la BDES contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La BDES comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CSE (ou, à défaut, au CE).

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, le CSE (ou, à défaut, le CE) se réunit chaque année sur :

- les orientations de la formation professionnelle, dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- les actions de formation envisagées par l'employeur, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage ou encore les conditions d'accueil en stage dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les parties signataires considèrent que, le regroupement dans la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du CSE (ou, à défaut, du CE) peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue.

Article 17.2.2

Commission de formation

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, une commission de formation, dont les attributions sont fixées par le code du travail, est obligatoirement mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle doit notamment concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Les parties signataires suggèrent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Article 18

Le plan de développement des compétences de l'entreprise

Les parties signataires rappellent qu'un dispositif d'information des représentants des entreprises et notamment des représentants du personnel est mis en place (art. 2 du présent accord) afin d'accompagner la réflexion des acteurs de la GEPP dans l'entreprise.

Le diagnostic GEPP permet de mettre en place un plan d'actions afin d'accompagner les métiers en développement, en ralentissement ou en tension dans l'entreprise ou dans la branche.

Les acteurs de la GEPP peuvent également s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité et, notamment, sur la cartographie des métiers.

Article 18.1

Principes

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi « Avenir professionnel » a notamment :

- remplacé le plan de formation par le plan de développement des compétences, qui constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle ;
- réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'obtenir des OPCO des financements pour la mise en œuvre de leur plan.

Le plan de développement des compétences présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels, et doit intégrer l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

Les parties signataires incitent ainsi les entreprises à élaborer, dans la mesure du possible, un plan de développement de compétences tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour ce faire, elles encouragent les entreprises à prendre en considération les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire des métiers de la publicité.

Article 18.2

Caractéristiques du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est structuré en fonction de 2 types d'actions de formation, conformément aux dispositions légales (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail) :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. 18.2.1). Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires (art. 18.2.2), qui constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Article 18.2.1

Actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Il en résulte que si le temps de formation dépasse la durée de travail légale ou conventionnelle, alors il doit donner lieu au paiement d'heures supplémentaires et, dans certains cas, à l'octroi d'un repos compensateur. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être effectuées que dans le cadre de la législation les concernant et à condition de respecter leur contingent, en vertu des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Article 18.2.2

Actions ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction

Les actions de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction au sens du 1° constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Deux exceptions sont prévues à cette règle.

La première correspond aux actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- soit dans une limite horaire par salarié ;
- soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Les limites sont fixées par l'accord collectif. Cet accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

La seconde exception est applicable en l'absence d'accord collectif. Des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 30 heures par an et par salarié ;
- 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Pour cette seconde exception, l'accord du salarié est requis. Il doit être formalisé et peut être dénoncé.

Pour les deux exceptions, le refus du salarié de participer en dehors de son temps de travail à une action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 19

Compte personnel de formation

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié.

Il a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises non consommées au titre du DIF et peuvent les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est alimenté en € et non plus en heures.

Les heures de CPF et les heures de DIF acquises et non consommées au 31 décembre 2018 sont ainsi converties à hauteur de 15 € par heure.

Le CPF permet donc d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Le CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Article 19.1

Ouverture et fermeture du CPF

En application des articles L. 6323-1 et L. 5151-2 du code du travail, le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté au moment de la retraite, sauf dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Celui-ci est fermé lors du décès de son titulaire.

Article 19.2

Alimentation du CPF

Article 19.2.1

Acquisition des droits

Lorsque le titulaire du CPF est salarié, son compte est alimenté en euros à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par des abondements en droits complémentaires, en vertu de l'article L. 6323-10 du code du travail.

L'alimentation du compte dépend de la durée du travail de son titulaire et est fixée par les dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail. En principe, sauf cas particuliers ou dispositions conventionnelles plus favorables, le CPF est crédité à hauteur de 500 € par an pour un salarié à temps plein, avec un plafond de 5 000 €. Pour les salariés en deçà du niveau V de qualification (CAP, BEP) ou les personnes en situation de handicap accueillies dans un ESAT, le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € et plafonné à 8 000 €.

Pour un salarié ayant une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation de son compte est identique à celle d'un salarié travaillant à temps plein. Pour celui dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, l'alimentation est calculée à due proportion de la durée du travail effectué.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail, sont notamment intégralement pris en compte les congés parentaux (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, congé parental d'éducation...) ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Article 19.2.2

Abondements supplémentaires

En vertu de l'article L. 6323-14 du code du travail, le présent accord prévoit les modalités d'abondement du CPF.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'OPCO peut déterminer, sur recommandation de la CPNEFP, une politique d'abondements pour des actions et/ou des publics prioritaires.

En outre, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, par exemple dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation, ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

Les parties signataires souhaitent que la CPNEFP porte une attention particulière dans le cadre de son programme annuel de travail au dispositif du CPF, et étudie les modalités et les conditions de mise en œuvre de celui-ci dans l'entreprise, notamment des politiques d'abondements possibles, afin d'identifier des actions et/ou publics prioritaires pour la branche.

Lorsque des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou à défaut de branche, pour l'alimentation du CPF, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son CPF.

Une somme d'un montant égal à celui de cet abondement est versée par l'entreprise à l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2019, puis à partir de cette date à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Article 19.2.3

Abondements correctifs

Comme exposé précédemment, les entreprises ont l'obligation d'organiser tous les 2 ans des entretiens professionnels et au plus tard tous les 6 ans un bilan pour vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Cette obligation est assortie d'une sanction régie par l'article L. 6323-13 du code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant les 6 ans précédant de l'entretien professionnel et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, un abondement d'un montant fixé actuellement à 3 000 € est inscrit à son compte, et ce quelle que soit sa durée du travail.

Étant précisé que ces abondements ne rentrent pas dans le calcul des droits crédités sur le CPF chaque année et du plafond correspondant.

Article 19.3

Mobilisation du CPF

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, selon l'article L. 6323-3 du code du travail.

En vertu de l'article L. 6323-2 du code du travail, le CPF peut être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, notamment salarié ou à la recherche d'un emploi, pour suivre à son initiative, une formation.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire Spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les certifications éligibles au CPF sont regroupées sur une liste unique. Cette liste est mise à jour chaque semaine et disponible sur le site internet : www.moncompteactivite.gouv.fr.

En tout état de cause, en vertu de l'article D. 6323-4 du code du travail, pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, doivent effectuer leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Article 19.4

Information des employeurs et des salariés

Le gouvernement a mis en ligne un site internet dédié au CPF, au CEC et au compte professionnel de prévention (C2P) : www.moncompteactivite.gouv.fr.

Ce site s'adresse à toutes les personnes en activité ou en recherche d'emploi, et vise à leur délivrer des informations, notamment sur le CPF. Il compte également des espaces dédiés aux employeurs et aux professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle.

En outre, un espace personnel permet au salarié d'accéder au montant des droits inscrits sur son compte et aux abondements dont il peut bénéficier ainsi qu'aux formations éligibles. Il permet d'assurer la prise en charge des actions de formation de l'inscription du salarié jusqu'au paiement des prestataires.

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et des salariés notamment par le biais des services de l'OPCO, de son site internet, et dans le cadre des missions de la CPNEFP définies par l'article 7 du présent accord.

Article 19.5

Modalités de prise en charge

Article 19.5.1

Frais de formation

Dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

À titre transitoire, pendant l'année 2019, cette prise en charge est assurée par l'OPCO dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF.

Article 19.5.2

Rémunération

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent hors temps de travail, elles ne donnent pas lieu pour le salarié au versement d'une allocation formation.

Article 19.6

Articulation du CPF avec les autres dispositifs

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

En outre, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF sont possibles dans la limite de 30 heures (ou 2 % du forfait, en cas de durée du travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures).

Article 19.7

Utilisation particulière du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle

La loi « Avenir professionnel » remplace le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle. Prévu aux articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 du code du travail, le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP).

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) au cours des 12 derniers mois.

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

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le PTP est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du PTP sont pris en charge par la CPIR, étant précisé que cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le FONGE-CIF régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La profession affirme son attachement aux dispositifs d'alternance qui constituent une voie privilégiée de formation pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elle souhaite ainsi promouvoir et développer davantage ces dispositifs (professionnalisation, apprentissage et Pro-A) afin de favoriser et de transformer les compétences en entreprise.

Article 20

Contrat de professionnalisation

Article 20.1

Principes

À l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

Un suivi est assuré par le biais d'un tuteur obligatoire.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 20.2

Publics concernés

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche ou dans l'entreprise ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 20.3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'acquisition :

- d'un CQP ou d'un CQPI ;
- d'un titre à finalité professionnelle recensé au RNCP ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié (dispositif expérimental de 3 ans).

Article 20.4

Modalités

Article 20.4.1

Durée du contrat

L'action de formation, qui fait l'objet d'un CDD, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un CDI, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 ou 36 mois dans certains cas.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

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

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants (sans préjudice de l'article L. 6325-11 du code du travail permettant de porter cette durée à 36 mois dans certains cas) :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée au RNCP et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;

- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEFP ;
- pour les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d’emploi depuis plus de 1 an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS), de l’allocation aux adultes handicapés (AAH), d’un contrat unique d’insertion (CUI), de l’allocation parents isolés.

Article 20.4.2

Durée de la formation

Le temps consacré à l’enseignement dans l’action de formation qui fait l’objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiales, finales et les actions d’accompagnement. L’évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l’expérience de chaque bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation. L’évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder 25 % de la durée du contrat, dans la limite maximale de 50 %, pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d’une durée portée à 36 mois.

Article 20.5

Contrat de professionnalisation et le temps de travail

L’action de formation qui fait l’objet du contrat de professionnalisation s’effectue pendant le temps de travail.

Article 20.6

Contrat de professionnalisation et la rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins de 26 ans perçoit pour une activité à temps plein, les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la 1^{re} catégorie, niveau 1 (dit « niveau 1.1. »), puis après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 2 de cette même catégorie (dit « niveau 1.2. »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1^{re} catégorie : employés », prévu par l’article 3 de l’annexe III de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation d’une durée supérieure à 12 mois bénéficieront d’une rémunération égale à cent pour 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du douzième mois de présence.

	TITULAIRES D'UN BACCALAURÉAT professionnel, d'un titre ou d'un diplôme profes- sionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	AUTRE (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	55 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	70 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction. À compter du douzième mois de présence, 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction.	
* et, après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 1.2 du salaire minimum mensuel.		

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel viendrait à être dépassé par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Pour les entreprises domiciliées dans les DROM, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du code du travail.

Article 20.7

Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue de leur contrat

La CPNEFP inclut dans son programme de travail annuel une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Article 21

Reconversion ou promotion par l'alternance

Article 21.1

Principe

La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Elle est ouverte :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, prévu par l'article L. 5134-19-1 du code du travail, en CDI ou CDD, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 21.2

Objectifs et priorités

Les actions de formation suivies dans le cadre de la Pro-A poursuivent le même objectif que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et visent les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Article 21.3

Durée de la Pro-A et modalités d'organisation

La durée de la période de la Pro-A est identique à celle du contrat de professionnalisation. Il en est de même de la durée de la formation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la Pro-A déposé dans les mêmes conditions que le contrat d'apprentissage.

La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'em-

ployeur avec l'accord du salarié selon les modalités prévues pour les actions hors temps de travail du plan de développement des compétences.

Un tuteur est obligatoirement désigné, selon les mêmes modalités que celles prévues pour le contrat de professionnalisation.

Article 22

Développement de la fonction tutorale et du mentorat

Pour assurer l'accueil des publics concernés et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs. Conformément aux dispositions applicables, l'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de 3 contrats de professionnalisation, d'apprentissage et/ou reconversions ou promotions par l'alternance.

La mission du tuteur consiste notamment à :

- accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'OPCO sur les fonds mutualisés destinés au financement de l'alternance, et ce, dans les conditions fixées à l'article 23 du présent accord.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et propose des axes d'amélioration à l'OPCO.

Article 23

Modalités de prise en charge des formations en alternance

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP, et à défaut par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) sont financées par l'OPCO de la branche au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement peut être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels prévus par le présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

La prise en charge des coûts pédagogiques des parcours de formation s'inscrivant soit dans le cadre des contrats de professionnalisation, soit dans le cadre de la Pro-A, est définie par la CPNEFP avec

l'appui de l'OPCO au regard des recommandations de France compétences et, le cas échéant, sur proposition du pôle paritaire communication et industries créatives et/ou de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles de la publicité, instituées par le présent accord.

Ce niveau de prise en charge :

- est déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé ;
- prend en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge ;
- peut faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.

À défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

Sur la base des coûts horaires indicatifs suivants tels que définis à la date de signature du présent accord :

- 15 € hors taxes de l'heure pour les formations techniques ;
- 15 € hors taxes de l'heure pour les formations s'inscrivant dans le cadre des CQP de branche ;
- 9,15 € hors taxes de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge des coûts pédagogiques est portée à 15 € hors taxes par heure de formation.

Le conseil d'administration de l'OPCO peut étudier la révision de ces montants, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation. Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'OPCO sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Article 24

Contrat d'apprentissage

Article 24.1

Modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage

Le contrat est financé via la taxe d'apprentissage versée par les entreprises.

L'OPCO prend en charge les contrats d'apprentissage au niveau de prise en charge fixé la branche.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est déterminé par la CPNEFP, avec l'appui technique et l'expertise de l'OPCO, pour une période minimale de 2 ans, sous réserve du respect des recommandations émises par France compétences.

Ce niveau de prise en charge :

- est déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé ;
- prend en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge ;
- peut faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.

À défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

Article 24.2

Principes

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un employeur et un salarié. Il conjugue des enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de formation en situation de travail, au sein de l'entreprise, dans le cadre d'un parcours aménageable et qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il donne à l'apprenti un statut de salarié à part entière avec les droits et les obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés, retraite...).

Article 24.3

Publics concernés et les objectifs visés

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert en principe aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e).

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable, selon les modalités réglementaires en vigueur, dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

Les formations éligibles aux contrats d'apprentissage doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquiesir uniquement un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveaux V à I, enregistré au RNCP.

Article 24.4

Durée du contrat et de la formation

Article 24.4.1

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être inférieure à la durée du cycle de formation. Elle peut également être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, et la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Article 24.4.2

Période d'essai

Il n'existe pas à proprement parler de période d'essai, mais le contrat peut être rompu pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise (le temps passé en centre de formation d'apprentis n'est donc pas pris en compte).

Pendant ces périodes, l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans avoir à invoquer un motif.

Article 24.4.3

Possibilités de renouvellement

À l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée, un nouveau contrat peut être signé en cas d'échec aux examens.

Article 24.4.4

Durée du parcours de formation

Dans le cadre du contrat ou de la période d'apprentissage, le parcours de formation qui comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, est mis en œuvre par un CFA.

La durée du parcours varie selon les niveaux de qualification préparés et dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Elle doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures. Pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en 2 ans, la durée est de 800 heures. Pour un bac professionnel en 3 ans, la durée est de 1 850 heures. Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est considéré comme du temps de formation.

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Article 24.5

Contrat d'apprentissage et le temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 24.6

Rémunération de l'apprenti

La rémunération d'un contrat d'apprentissage dépend de l'âge de l'apprenti et de son année de formation en apprentissage, elle est calculée sur un pourcentage du Smic.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	APPRENTI de moins de 18 ans	APPRENTI de 18 ans à 20 ans	APPRENTI de 21 ans à 25 ans	APPRENTI de 26 ans et plus
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 % *	100 % *
2 ^e année	39 %	51 %	61 % *	100 % *
3 ^e année	55 %	67 %	78 % *	100 % *
* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.				

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au

minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat ayant conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Article 24.7

Désignation d'un maître d'apprentissage

Lorsqu'il est en entreprise, l'apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage conseille, tout au long du contrat, l'apprenti. La fonction tutorale peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise, au sein d'une équipe dite tutorale.

Le maître d'apprentissage peut être le chef de l'entreprise, ou un salarié. Dans les deux cas, il doit posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et une expérience de 1 année dans le domaine. S'il n'a pas de diplôme, le maître d'apprentissage doit justifier de ses compétences et d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Au maximum, un maître d'apprentissage peut suivre simultanément 2 apprentis et 1 redoublant.

Article 25

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

La POEI permet à un demandeur d'emploi, à un salarié en contrat unique d'insertion ou en CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 du code du travail, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

À l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dans une entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCO dont relève l'entreprise peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'OPCO et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de sa formation pour occuper l'emploi proposé.

TITRE III

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent le principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 26

Assiette des contributions

Conformément aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, l'assiette des contributions correspond au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis, dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts ne sont néanmoins pas comptabilisées.

Article 27

Obligation de versement

En vertu de l'article L. 6131-1 du code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le financement direct d'actions de formation et le versement par les entreprises :

- d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
- d'une contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Ces versements sont opérés par les entreprises auprès de l'Urssaf et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

Article 28

Taux de la contribution à la formation professionnelle et répartition des contributions

Le taux de la contribution à la formation professionnelle est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de cette contribution intervient dans les délais et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Article 28.1

Entreprises occupant moins de 11 salariés

Article 28.1.1

Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale (exclusion de la rémunération des apprentis et des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires) dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du CEP pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du CPF.

Article 28.1.2

Contribution conventionnelle complémentaire

Une contribution conventionnelle complémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les entreprises de moins de 11 salariés.

Cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'OPCO dans les conditions prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Il est précisé que les entreprises ou groupes qui ont déjà conclu une convention d'adhésion avec l'OPCO au titre de l'année 2019, n'auront pas à effectuer de versement complémentaire sur le plan de développement des compétences au cours de l'année n.

Article 28.2

Entreprises occupant 11 salariés et plus

Article 28.2.1

Contribution légale

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant 11 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale d'1 % de leur masse salariale (exclusion des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires), dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du CEP pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du CPF.

Article 28.2.2

Contribution conventionnelle supplémentaire

Une contribution conventionnelle complémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les entreprises de plus de 11 salariés.

Cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'OPCO dans les conditions prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Il est précisé que les entreprises ou groupes qui ont déjà conclu une convention d'adhésion avec l'OPCO au titre de l'année 2019 n'auront pas à effectuer de versement complémentaire sur le plan de développement des compétences au cours de l'année n.

Article 28.3

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, s'acquitter d'une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée retenus pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (exclusion des contrats de travail à durée déterminée des salariés occupant un emploi saisonnier et des contrats déterminés par décret).

Article 28.4

Contributions volontaires

Au-delà des obligations légales et conventionnelles de financement de la formation professionnelle, les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

À cet effet, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place une politique de formation dynamique, à préserver la transmission des savoirs et des savoir-faire dans l'entreprise, à accompagner les mutations des métiers notamment liées à la numérisation de la branche.

La CPNEFP et l'OPCO de la branche recherchent et communiquent aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner ces efforts de formation.

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement en matière de formation professionnelle. Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure une convention d'adhésion avec l'OPCO afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'OPCO, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'OPCO et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

Article 28.5

Neutralisation des effets de seuils

Un mécanisme de neutralisation des effets de seuils est prévu aux articles L. 6331-7 et L. 6331-8 du code du travail.

Toutes les entreprises franchissant le seuil de 11 salariés pour la première fois au titre d'une année restent soumises, pour cette année et les 2 années suivantes, à l'obligation de financement des entreprises de moins de 11 salariés.

Cette règle n'est pas applicable lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 11 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes.

PARTIE V

EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES

Article 29

Révision des dispositions antérieures

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n° 16 du 29 novembre 2004 et n° 18 du 18 octobre 2005 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs pour l'un au financement du FPSPP et pour l'autre aux taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés ;
- l'accord collectif de la branche portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme du 21 décembre 2009 ;
- l'avenant du 1^{er} février 2012 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- l'accord de branche relatif à l'emploi et à la formation professionnelle du 11 février 2015.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de CQP demeurent en vigueur.

PARTIE VI
DISPOSITIONS FINALES

Article 30

Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plusieurs reprises dans le présent accord, les acteurs de la branche compétents pour la formation professionnelle porteront une attention particulière, dans le cadre de leur mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

Article 31

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 32

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 33

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 35 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu 1 fois par an.

Article 34

Clause de suivi

Une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit 1 fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 35

Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- une invitation à participer à la négociation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 36

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve de la garantie de rémunération visée à l'article L. 2261-13 du code du travail et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 37

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Récapitulatif du financement

DISPOSITIFS/EFFECTIFS	< 11 SALARIÉS	11 SALARIÉS ET PLUS
Contribution légale à la formation professionnelle	0,55 % MS	1 % MS
Contribution complémentaire conventionnelle au plan de développement des compétences	0,30 % MS	0,30 % MS
Total des contributions légales et conventionnelles sur la formation professionnelle	0,85 % MS	1,30 % MS
Taxe d'apprentissage ⁽¹⁾	0,68 % MS	0,68 % MS
CPF-CDD	1 % MS	1 % MS
Total des contributions et taxes	2,53 % MS	2,98 % MS
(1) Cette taxe ne fait pas état d'une éventuelle contribution supplémentaire à l'apprentissage.		

GLOSSAIRE

- AFDAS : opérateur de compétences de la branche de la publicité
- AFEST : action de formation en situation de travail
- AGEFIPH : association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées
- ANI : accord national interprofessionnel
- APE : code caractérisant l'activité principale de l'entreprise par référence à la nomenclature d'activités française (NAF)
- APEC : Association pour l'emploi des cadres
- BC : bilan de compétences
- BDES : base de données économiques et sociales
- CDC : Caisse des dépôts et consignations
- CDD : contrat à durée déterminée
- CDI : contrat à durée indéterminée
- CEC : compte d'engagement citoyen
- CEP : conseil en évolution professionnelle
- CFA : centre de formation d'apprentis
- CIF : congé individuel de formation
- CNCP : commission nationale de la certification professionnelle
- C2P : compte professionnel de prévention
- CPA : compte personnel d'activité
- CPF : compte personnel de formation
- CPF de transition professionnelle : remplace le congé individuel de formation (CIF)
- CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale
- CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- CQP : certificat de qualification professionnelle
- CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranche
- CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage
- CSE : comité social et économique, terme générique désignant, le cas échéant, le comité social et économique central/d'établissement
- CUI : contrat unique d'insertion
- CVAE : congé de validation des acquis de l'expérience
- DIF : droit individuel à la formation
- DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences

ESAT : établissement et service d'aide par le travail

EUROPASS : passeport européen de compétences, passeport pour étudier, se former et travailler en Europe

FOAD : formation ouverte à distance

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels

JO : *Journal officiel*

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

MOOC : massive online open course c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif

NAF : nomenclature d'activités française

OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés

OPCO : opérateur de compétences

PEC : parcours emploi compétences, remplace les CUI-CAE depuis janvier 2018

PIC : plan d'investissement compétences

PME : petites et moyennes entreprises

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

POF : passeport orientation formation

Pro-A : reconversion ou promotion par l'alternance

PTP : projet de transition professionnelle

QVT : qualité de vie au travail

RS : répertoire spécifique, remplace l'inventaire, sous la responsabilité de France compétences

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SPOC : small private online course, c'est-à-dire une formation interactive en ligne avec un nombre limité de participants

TPE : très petites entreprises

UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VAE : validation des acquis de l'expérience

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

ACCORD DU 16 JANVIER 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

NOR : ASET1951026M

IDCC : 2104

Entre :

CNETH,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et en particulier l'article 39 de la loi qui substitue les opérateurs de compétences (OPCO) aux actuels OPCA.

La branche du thermalisme souhaitant réaffirmer l'ancrage médical de la profession, et dans la perspective d'une fusion de la branche avec celle de l'hospitalisation privée, les partenaires sociaux ont décidé de désigner un OPCO répondant à cette exigence.

Cet accord est négocié au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du thermalisme.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux établissements thermaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 18 octobre 1999.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner un OPCO pour la branche du thermalisme, en application des dispositions de la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et en particulier son article 39.

Cet accord annule et remplace la désignation de l'OPCA opérée par l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et son avenant de révision du 17 novembre 2016.

Article 3

Désignation de l'opérateur de compétences

Eu égard au caractère médical de l'activité thermique, la branche désigne l'OPCO santé (dénomination actuelle) comme opérateur de compétences.

Dans l'attente de la publication de l'arrêté d'agrément de cet opérateur de compétences, l'OPCO AGEFOS-PME se voit confier les missions visées aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, jusqu'à l'agrément définitif de l'OPCO santé et au plus tard jusqu'au 31 mars 2019.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 6

Date d'application et conditions d'application dans les entreprises

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature. Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension du présent accord.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins que les dispositions de ces accords n'assurent des garanties au moins équivalentes.

Compte tenu de l'objet du présent accord, l'adoption de stipulations dans le cadre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7

Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de publicité et de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code de travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

ACCORD DU 25 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019

NOR : *ASET1951006M*
IDCC : 669

Entre :
CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS,

D'une part, et
UNSA ;
FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2019 pour négocier les salaires minima. Les négociations ont fait l'objet de trois séances de discussions.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 25 avril 2019, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 20 mars 2018 (125 à 190) ;
- la réévaluation des coefficients de raccordement de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,6 % et est porté à 4,712 €.

Article 4

Application des écarts plancher pour les premiers coefficients

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 20 mars 2018, il est appliqué pour 2019 un écart plancher de 1,1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,65 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2019 de :

- 1,1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points ;

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

- 1,65 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5

Évolution salariale sur le haut de la grille

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 1,6 % pour l'année 2019 à compter du coefficient 250.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 250 et 880 est ainsi garanti en application du taux d'inflation INSEE (hors tabac) sur 12 mois glissants (+ 1,4 % de janvier 2018 à décembre 2018).

Article 6

Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)

Les coefficients de raccordements de 200 et 215 ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, le coefficient 230 devient pour 2019 un coefficient de raccordement.

Pour 2019, les coefficients 200, 215 et 230 ont été réévalués comme suit :

- le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2019 de 1 669,00 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2019 de 1 760,50 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 230 est pour 2019 de 1 839,50 €.

Article 7

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois ».

Article 8

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 10

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 13

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2019.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Paris, le 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
Au 1^{er} juillet 2019

(En Euros.)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 521,22
135	1 537,95
145	1 554,87
155	1 571,97
165	1 589,27
180	1 615,49
190	1 633,26
200	1 669,00
215	1 760,50
230	1 839,50
250	1 972,54
270	2 110,42
290	2 248,29
315	2 420,63
345	2 627,45
375	2 834,26
390	2 937,68
410	3 075,55
450	3 351,31
550	4 040,71
660	4 799,01
880	6 315,68

SMP = 4,712 €

Directeur de la publication : Yves Struillou

1651903000-000819

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
