

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/37 DU 28 SEPTEMBRE 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° 37.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (cabinets [avocat salarié]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-28 du 27 juillet 2019 relatif à l'accord du 15 mars 2019	4
Caoutchouc : accord du 24 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	8
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 3 du 13 mai 2019 relatif au régime de frais de santé	20
Édition : accord du 1 ^{er} juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	28
Espace de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 58 du 18 avril 2019 à la convention collective et à l'annexe spectacle du 10 mai 1996 relatif au dialogue social	34
Espace de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 59 du 18 avril 2019 à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé (création d'une annexe V)	40
Grands magasins : accord du 18 avril 2019 relatif à la création de la CPPNI	57
Habillement (industries) : accord du 16 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	62
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 20 décembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	67
Marchés financiers (activités) : accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	71
Métallurgie (Ardennes) : accord du 29 avril 2019 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2019 (Ardennes)	73
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 55 du 21 juin 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuel pour l'année 2019 (Finistère)	77
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 56 du 21 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2019 (Finistère)	80
Métallurgie (Oise) : avenant du 14 juin 2019 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2019 (Oise)	83
Métallurgie (Oise) : avenant du 14 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2019 (Oise)	86
Opérateur de compétences (ATLAS) : accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	89
Plasturgie : accord du 5 juillet 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	93

	Pages
Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) : accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation.....	101
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord du 1 ^{er} avril 1999	116
Sucreries-distilleries, pâtes et couscous : accord de méthode du 23 mai 2019 relatif au rapprochement des branches.....	117
Sucreries-distilleries, pâtes et couscous : accord professionnel du 29 novembre 2018 relatif au rapprochement des champs conventionnels de la branche	121
Transports routiers : avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	126
Transports routiers : avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1 ^{er} février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	129
Travaux publics : accord du 21 février 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI	135
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Centre-Val de Loire)	137
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019 (Centre-Val de Loire)	139
Travaux publics (Centre-Val de Loire [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2019 (Centre-Val de Loire)	142
Volailles (industries de la transformation) : accord du 27 juin 2019 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	144

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales
CABINETS D'AVOCATS
IDCC : 1000. – **Personnel salarié**
IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2019-28 DU 27 JUILLET 2019
RELATIF À L'ACCORD DU 15 MARS 2019

NOR : ASET1950887Z
IDCC : 1850

Entre :
CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT,
D'autre part,

Au lieu de :

« ACCORD DU 15 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
(OPCO PEPSS)

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 notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur compétences de la branche.

Article 1^{er}

Désignation

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences s'inscrivant dans la filière 10 « Services de proximité et de l'artisanat » (OPCO « PEPSS » en cours de constitution).

Cet OPCO est désigné pour collecter et gérer les contributions conventionnelles et complémentaires de la branche.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche.

Article 4

Contribution conventionnelle

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les cabinets versent à l'OPCO désigné la contribution conventionnelle de formation prévue par l'avenant n° 16 du 24 octobre 2014 de la convention collective des avocats salariés.

Article 5

Mise en œuvre de la collecte

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, le présent accord entend expressément déléguer à l'opérateur de compétence de la branche, qu'il résulte d'une désignation ou d'une décision ministérielle, la collecte des cotisations conventionnelles prévues dans la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

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 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.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.) »,

Lire :

« ACCORD DU 15 MARS 2019 RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

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 notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Cet accord confirme l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences de la branche.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de convention collective nationale des avocats salariés du 17 février 1995 étendue par arrêté du 10 juin 1986 (IDCC 1850).

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur l'opérateur de compétences n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

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

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord relatives à la désignation de l'opérateur de compétences entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 7

Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.) »

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – **CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 24 JUILLET 2019
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1951126M

IDCC : 45

Entre :

UCAPLAST ;

SNCP,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 instituant des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (art. L. 2232-9 du code du travail), le présent accord fixe les missions, la composition ainsi que les règles de fonctionnement de la CPPNI de la branche du caoutchouc.

Les signataires décident ainsi de regrouper au sein de la CPPNI l'ensemble des institutions paritaires existantes dans la branche du caoutchouc, à l'exception de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche du caoutchouc de l'organisme paritaire collecteur agréé auquel la branche est rattachée. La création de la CPPNI s'inscrit ainsi dans une dynamique de clarification des modalités du dialogue social à travers les missions qui lui sont dévolues.

Les dispositions du présent accord relatives à la CPPNI n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord à vocation à régir le fonctionnement des instances nationales de branche en faveur du dialogue social, indépendamment de la taille des entreprises.

Article 1^{er}

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

Conformément aux dispositions légales, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés ;
- 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 d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut 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 se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Article 2

Composition et fonctionnement de la CPPNI. – Règles générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se compose de différentes commissions, correspondant aux missions qu'elle exerce :

- commission paritaire d'interprétation ;
- commission paritaire de négociation ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à laquelle est rattaché l'observatoire du caoutchouc (ONEE).

Article 2.1

Composition des délégations

Chaque commission est composée de la manière suivante :

- d'une délégation syndicale, elle-même composée des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, dûment désignés par la fédération nationale ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal à la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés. Le nombre de représentants par organisations professionnelles d'employeur respecte les règles de la représentativité. Les représentants sont désignés par les organisations professionnelles représentatives.

Le nombre de représentants au sein de chaque commission est fixé de la manière suivante :

- pour la commission paritaire d'interprétation, la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à deux membres ;
- pour la commission paritaire de négociation, la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à cinq membres ; à l'exception de la négociation de l'agenda social pour laquelle la délégation de chaque organisation syndicale de salarié représentative peut compter jusqu'à deux membres ;
- pour la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à laquelle est rattaché l'observatoire du caoutchouc (ONEE), la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative peut compter jusqu'à quatre membres.

La délégation patronale pour chacune des commissions peut comporter jusqu'à un nombre égal de représentants correspondant à la totalité des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 2.2

Secrétariat de la CPPNI et modalités de convocations aux réunions

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent de confier au SNCP la charge du secrétariat matériel de la CPPNI.

Seront transmis par voie électronique à toutes les organisations représentatives ou, à défaut, sur demande, par voie postale :

- les convocations et ordres du jour dans un délai de 15 jours calendaires avant les réunions ;
- les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des commissions dans un délai de 10 jours calendaires avant les réunions.

Les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche transmettent également à la délégation patronale, dans un délai de 15 jours calendaires avant les réunions, les éléments qu'elles souhaitent porter à la négociation.

Article 2.3

Autorisations d'absences et présence aux réunions paritaires

I. – Autorisations d'absences

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux réunions des différentes commissions de la CPPNI instituée par le présent accord, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernée.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion paritaire, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour obtenir le maintien de la rémunération, le remboursement des frais de déplacement, ou, le cas échéant, en fonction des règles internes de l'entreprise, l'avance de ces frais, chacun des délégués salariés concernés tient son employeur informé, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

II. – Présence aux réunions

Les organisations syndicales remettent au secrétariat de la CPPNI, les feuilles d'émargement à l'occasion des réunions paritaires, des journées d'études ou demi-journée, sur lesquelles sont mentionnés pour chaque participant :

- son nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche qu'il représente ;
- sa signature.

Un formulaire type est fourni à cet effet par le secrétariat de la CPPNI.

Article 2.4

Rémunération et remboursement des frais liés aux réunions paritaires et journées d'études

I. – Rémunération

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, « le temps de travail perdu, qui est consacré aux réunions paritaires de la CPPNI sera payé par l'employeur comme du temps de travail effectif ». Cette disposition s'applique aux absences liées aux différentes réunions des instances paritaires et journées d'études.

L'indemnisation des salariés est conditionnée à leur participation à la réunion paritaire.

II. – Remboursement des frais

Le remboursement concerne les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires, des demi-journées accolées à ces réunions et des journées d'études.

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, ces frais sont remboursés par l'employeur, selon les règles en vigueur dans chaque entreprise et le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, notamment celle relative aux frais professionnels.

III. – Moyens alloués à la préparation et la conclusion des réunions

Il est alloué à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, pour chaque réunion d'une commission paritaire, 2 demi-journées de réunions (une préparatoire et une conclusive). Celles-ci sont accolées à la réunion plénière de la commission paritaire correspondante.

Pour les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences auquel est rattachée la branche du caoutchouc, ces 2 demi-journées sont allouées aux trois titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Article 2.5

Prises de décisions

I. – Prises de décisions dans le cadre de la commission paritaire de négociation

a) Thèmes d'information

Au sens du présent accord, un thème d'information porte sur un sujet donné et ne peut être considéré comme un thème de négociation. Il peut être proposé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Un thème d'information est retenu à l'unanimité ou, à défaut, à la double condition :

- qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Dans le cadre de la majorité simple, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose d'une voix ;
- et qu'il recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Lorsque le thème d'information est retenu, il est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire de négociation dans le respect de l'ordre de traitement préétabli.

b) Thèmes de négociation

Il est établi :

- la liste des thèmes obligatoires de négociation à inscrire dans le calendrier des négociations ;
- la liste des thèmes de négociation retenus à l'unanimité à inscrire dans le calendrier des négociations.

Après échanges paritaires, un thème d'information est retenu en qualité de thème de négociation s'il recueille l'unanimité ou, à défaut, à la double condition :

- qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Dans le cadre de la majorité simple, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose d'une voix ;
- et qu'il recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

À défaut, le thème est clos à l'issue de la réunion à laquelle il a été inscrit à l'ordre du jour en tant que thème d'information.

c) Agenda social

Après échanges paritaires, le calendrier de l'agenda social fixant l'ordre de traitement des thèmes de négociation est validé selon les règles susvisées. Il en est de même, après échanges paritaires, de l'ordre de traitement des thèmes retenus dans la liste des thèmes d'information.

L'élaboration de l'agenda social peut débuter dès la fin de l'année N – 1 et s'achever à la construction de l'agenda en janvier de l'année N.

d) Autres décisions

Les décisions prises dans le cadre de la commission paritaire de négociation, autres que celles dédiées au choix des thèmes, sont régies par les règles propres à la négociation collective de branche telles que prévues par le code du travail.

II. – Prises de décisions dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et l'observatoire du caoutchouc (ONEE)

Les décisions prises dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et dans le cadre de l'observatoire du caoutchouc (ONEE) sont régies par les règles ci-après.

a) Thèmes d'échanges

Un thème est retenu dans le cadre des échanges paritaires s'il recueille l'unanimité ou, à défaut, à la double condition qu'il recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et l'accord d'une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Au sens du présent accord, un thème d'échanges, qui peut être proposé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, porte sur un sujet donné entrant dans le champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou, selon le cas, de l'observatoire du caoutchouc (ONEE).

Lorsqu'un thème d'échanges est retenu, il est inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou, selon le cas, de l'observatoire du caoutchouc (ONEE). La décision de donner une suite à un thème d'échanges est prise à l'unanimité ou, à défaut, à la triple condition qu'elle recueille la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, qu'elle recueille l'accord d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et qu'elle ne fasse pas l'objet d'une opposition motivée, par écrit, d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. À défaut, le thème d'échanges est clos à l'issue de la réunion à laquelle il a été inscrit à l'ordre du jour.

b) Décisions

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et dans le cadre de l'observatoire du caoutchouc (ONEE), les décisions sont prises à l'unanimité ou, à défaut, à la triple condition qu'elles recueillent la majorité simple des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, qu'elles recueillent l'accord d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et qu'elles ne fassent pas l'objet d'une opposition motivée, par écrit, d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

III. – Toutes les décisions prises dans le cadre du 1° et du 2° du présent article sont consignées selon les règles définies à l'article 2.6 ci-après et engageant l'instance concernée.

Article 2.6

Relevé de décisions ou de conclusions

À la fin de toutes les réunions, un relevé de conclusions ou de décisions, selon l'instance, est rédigé et approuvé en séance. Le relevé final est transmis au porte-parole de chaque organisation syndicale représentative.

Article 3

Composition et fonctionnement de la CPPNI en « Commission paritaire d'interprétation »

Une commission paritaire d'interprétation est constituée et siège à Paris.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation qui lui sont soumises concernant la convention collective nationale du caoutchouc et ses avenants. Elle peut ainsi être amenée à rendre un avis, à la demande d'une juridiction, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Lorsque le secrétariat de la CPPNI est avisé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dont copie est adressée à toutes les organisations syndicales représentatives, de l'existence d'un problème d'interprétation occasionnant des difficultés réelles d'application de la présente convention, il doit convoquer la commission paritaire d'interprétation dans un délai maximum de 15 jours.

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

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentatives, le texte de cet avis, signé par ces organisations, a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective à la condition qu'il soit intégré par avenant à cette convention. Si toutefois l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal, envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'auteur de la demande, expose les différents points de vue exprimés.

Article 4

La commission paritaire de négociation de la CPPNI

Article 4.1

Missions de la commission paritaire de négociation

Cette commission a pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective de la branche. Elle traite à la fois des thèmes imposés par le code du travail et des thèmes définis par la CPPNI.

Chaque ordre du jour de la commission peut comporter plusieurs points comme l'information, l'ouverture ou la conclusion d'une négociation, mais uniquement un thème de négociation ouvert à discussion.

Article 4.2

Journées d'études

Afin de préparer les négociations de branche, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient de 30 journées d'études par année civile complète, auxquelles s'ajoutent, pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, 15 journées d'études supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation conformément à l'article 2.5 du présent accord.

Une négociation ne peut donner lieu qu'à une seule attribution de journées peu importe le fait que la négociation se déroule sur plusieurs années civiles.

Ces journées d'études peuvent être utilisées sur 12 mois glissants dans le cas où les négociations se déroulent sur 2 années civiles consécutives.

Les journées d'études utilisées par les organisations syndicales se déroulent par journée pleine ou occasionnellement par demi-journée. Dans la suite du présent accord, les dispositions relatives aux journées d'études s'appliquent également aux demi-journées.

Le nombre de participants est de deux personnes minimum, aux dates choisies par ces dernières, à l'exception de 5 journées par an qui peuvent être affectées à titre individuel.

Les journées d'études sont décomptées en fonction du nombre de participants. Ainsi :

- une journée d'étude pleine organisée avec 5 personnes, comptera pour 5 journées ;
- une demi-journée d'étude organisée avec 6 personnes, comptera pour 3 journées, etc.

Chaque organisation syndicale choisie, en fonction du sujet de négociation et de son mode d'organisation interne, le nombre de participants le plus approprié.

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux journées d'études, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale. Cette convocation, qui indique la nature et le thème de négociation de la journée d'étude, la date, son lieu, est adressée par défaut par voie électronique ou par voie postale sur demande de l'organisation syndicale représentative, avec un préavis minimum de 15 jours calendaires précédant la tenue de la journée d'étude :

- au secrétariat de la commission ;
- à l'employeur, le maintien de la rémunération et le remboursement, ou, le cas échéant, en fonction des règles internes de l'entreprise, l'avance des frais de déplacement, conformément aux dispositions de l'article 22 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Il est entendu que l'absence pour journée d'étude n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Article 5

Composition et fonctionnement de la CPPNI en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

I. – Composition

Lorsqu'elle aborde les questions d'emploi et de formation professionnelle, la CPPNI est dénommée commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

II. – Fonctionnement

La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à trois réunions par an.

III. – Attribution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1. Attributions d'ordre général en matière d'emploi

La commission a pour missions :

- de faire un état des lieux détaillé sur la situation de l'emploi dans la profession en fonction de l'évolution économique et des progrès techniques ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- d'examiner l'impact des aménagements et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement ;
- de faire l'analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et techniques, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fait ces études en liaison avec les différents organismes publics et parapublics susceptibles de lui apporter des renseignements utiles.

Dans ce cadre, la commission procède chaque année à une étude sur la situation de l'emploi dans la profession en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire national de l'évolution des emplois.

2. Attributions en matière de formation professionnelle

Dans le cadre des missions prévues par l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle dans le caoutchouc, la CPNEFP s'efforce de promouvoir la politique de formation dans la profession. Elle se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les 2 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'observatoire national de l'évolution des emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel ;
- communiquer à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétences, les actions prioritaires ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- donner mission à l'observatoire national de l'évolution des emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.
- définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation aux besoins de l'emploi dans la branche.
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et recherche

avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

Pour remplir sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle tient chaque année, au moins, une réunion spécifique sur les questions de formation.

3. Attributions en cas de licenciement collectif pour motif économique

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera tenue informée des licenciements collectifs pour motif économiques intervenus dans la profession. Cette communication présentera pour chaque entreprise, le nombre de salariés concernés et si possible par catégorie socioprofessionnelle.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra également examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

4. Attributions en matière de formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle s'efforce, dans le cadre des missions prévues par l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle dans le caoutchouc, de promouvoir la politique de formation dans la profession. À cet effet, elle s'attache en particulier à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation aux besoins de l'emploi dans la branche.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Pour remplir sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle tient chaque année, au moins, une réunion spécifique sur les questions de formation.

5. Mission de veille et rapport annuel d'activité de la négociation de branche

Le secrétariat de la CPPNI établit chaque année le projet de rapport annuel d'activité dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Ce rapport mesure l'impact éventuel des accords collectifs conclus dans la branche sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Afin de permettre à la commission de mener la mission qui lui est confiée, les accords d'entreprise comportant des dispositions concernant les thèmes ci-dessous exposés lui sont transmis :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, etc.) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Il revient à la partie la plus diligente : employeur, organisations syndicales, élus ou salariés mandatés pour la négociation, de procéder à l'envoi en ayant pris le soin, au préalable, de supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le secrétariat transmet les accords *in itinere* (au fil de l'eau) aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives.

L'adresse d'envoi des accords est renseignée en annexe du présent accord.

Le secrétariat accuse réception de ces accords auprès des entreprises dans un délai de 1 mois.

Article 6

Composition et fonctionnement de l'observatoire national de l'évolution des emplois

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, un observatoire national de l'évolution des emplois dans l'industrie de la transformation du caoutchouc est mis en place.

Cet observatoire s'inscrit dans le cadre de l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Son activité donne lieu à, au moins, une réunion spécifique annuelle.

Ses travaux s'appuient entre autres sur les éléments fournis par les pouvoirs publics ainsi que sur une enquête annuelle réalisée auprès des entreprises de l'industrie de la transformation du caoutchouc qui porte notamment sur :

- les besoins des entreprises en matière d'emploi dans les grandes catégories de personnels et d'activités (fabrication, contrôle, mécanique-entretien, services techniques, services administratifs, maîtrise, etc.) ;
- la part des techniques de transformation du caoutchouc dans les emplois du fait des évolutions technologiques de la production ;
- la pyramide des âges par tranches et par catégories professionnelles en soulignant plus particulièrement l'évolution des classes supérieures à 45 ans et les orientations dégagées par la gestion prévisionnelle des emplois.

Article 7

Abrogation des accords préexistants

Sont abrogés à compter du dépôt du présent accord :

- l'article 4 de la CCNC, « Clauses communes » ;
- l'accord du 15 décembre 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise dans la branche du caoutchouc ;
- l'accord du 5 juin 2014 relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc ;
- l'accord du 23 juin 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie du caoutchouc ;
- l'article 3 de l'accord du 21 septembre 2017 (désignation OPCALIA) ;
- les articles 2 et 3 de l'accord « Gestion des carrières et de l'emploi » convention collective nationale du caoutchouc, datant du 23 février 2004.

Article 8

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Article 9

Dépôt, extension, révision et dénonciation

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention nationale du caoutchouc.

Fait à Paris, le 24 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Dans le cadre du rapport annuel d'activité de la négociation collective, les entreprises sont tenues d'adresser au secrétariat de la CPPNI les accords signés dans leurs entités.

L'envoi peut être effectué :

- par voie postale à l'adresse suivante : SNCP, 60, rue Auber, 94008 Vitry-sur-Seine Cedex ;
- par voie électronique à l'adresse suivante : secretariat.cppni-caoutchouc@lecaoutchouc.com.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 3 DU 13 MAI 2019
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : *ASET1951143M*
IDCC : 2596

Entre :
CNEC ;
UNEC,
D'une part, et

FGTA FO ;
FS CFDT ;
FCS UNSA ;
FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans les tableaux de garanties la mise en conformité de leur régime avec le dispositif 100 % santé afin de respecter les dispositions du cahier des charges du contrat responsable défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ont rendu l'expression de garanties plus lisible.

Elles ont en outre, apporté des améliorations de couverture sur les postes relatifs aux consultations et visites des médecins généralistes et spécialistes, l'ostéopathie-médecine douce et les prothèses capillaires et baissé les taux de cotisation du régime de base tant pour les salariés relevant du régime général que du régime local ainsi que pour les conjoints pouvant adhérer à titre facultatif au régime frais de santé.

Les tableaux des garanties des salariés du régime général et local sont harmonisés et les taux de cotisation actualisés.

Enfin, la notion de conjoint « à charge » a disparu pour mettre en conformité le régime avec les dispositions relatives à la protection universelle maladie. Les conjoints peuvent adhérer au régime frais de santé à titre facultatif. La cotisation correspondante a été réduite.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2

L'article 2, « Bénéficiaires du régime obligatoire » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant doivent couvrir à titre obligatoire l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut (sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, apprentis...), qu'ils relèvent du régime général de la sécurité sociale ou du régime local de sécurité sociale d'Alsace-Moselle.

Les salariés suivants doivent toutefois avoir la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre des garanties frais de santé, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

Le régime de base mis en place dans l'entreprise doit également couvrir à titre obligatoire dans le cadre d'une cotisation uniforme famille les enfants à charge du salarié (tels que définis par le contrat d'assurance).

Les conjoints du salarié tels que défini dans le contrat d'assurance peuvent adhérer au régime frais de santé à titre facultatif.

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture frais de santé sera maintenue par la mutuelle :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient,
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès. »

Article 2

Modification de l'article 5

L'article 5, « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59,5 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime de base sont les suivants :

RÉGIME GÉNÉRAL	TARIFS BASE EN % PMSS			
	Salarié + enfants		Conjoint facultatif	
	Taux de cotisation en %	Cotisation en € (base indicative : PMSS 2019)	Taux de cotisation en %	Cotisation en € (base indicative : PMSS 2019)
Actifs	1,259	42,52	0,900	30,39

RÉGIME LOCAL	TARIFS BASE EN % PMSS			
	Salarié + enfants		Conjoint facultatif	
	Taux de cotisation en %	Cotisation en € (base indicative : PMSS 2019)	Taux de cotisation en %	Cotisation en € (base indicative : PMSS 2019)
Actifs	1,025	34,61	0,732 %	24,72

Les taux de cotisation des options sont les suivants :

	TARIFS OPTIONS EN % PMSS			
Régime général et régime local	Adulte		Enfant	
	Taux de cotisation adulte en % PMSS	Tarif adulte en € (base indicative : PMSS 2019)	Taux de cotisation enfant en % PMSS	Tarif enfant en € (base indicative : PMSS 2019)
Option 1				
Actifs	0,260	8,78	0,160	5,40
Option 2				
Actifs	0,450	15,20	0,280	9,46
Option 3				
Actifs	0,770	26,00	0,490	16,55

Article 3

Modification de l'article 3

L'intégralité des tableaux de garanties figurant à l'article 3 « Garanties » sont substitués par les suivants :

CCN COIFFURE garanties frais de santé 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS l'assurance maladie obligatoire (AMO*) CCN coiffure			
Prestations	BASE conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
HOSPITALISATION				
Honoraires, actes et soins ⁽¹⁾				
Médecins signataires DPTM*	135 % BR*	170 % BR	220 % BR	535 % BR
Médecins non-signataires DPTM	115 % BR	130 % BR	180 % BR	180 % BR
Séjours				
Frais de séjour en établissement conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	545 % BR
Frais de séjour en établissement non conventionné	145 % BR	170 % BR	220 % BR	245 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾	15 € par jour	70 € par jour	70 € par jour	70 € par jour
Frais d'accompagnement ⁽⁵⁾	Néant	35 € par jour	35 € par jour	35 € par jour
Lit accompagnant	15 € par jour	25 € par jour	30 € par jour	35 € par jour
Participation du patient ⁽³⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux				
Consultations et visites. – Médecins généralistes				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR

CCN COIFFURE garanties frais de santé 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS l'assurance maladie obligatoire (AMO*) CCN coiffure			
Prestations	BASE conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Consultations et visites. – Médecins spécialistes				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	140 % BR	190 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Analyses et examens de laboratoire				
Remboursés par l'AMO	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Non remboursés par l'AMO	50 % FR* par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €
Actes d'imagerie				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux et de chirurgie				
Médecins signataires DPTM	100 % BR	135 % BR	185 % BR	250 % BR
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	115 % BR	165 % BR	200 % BR
Médicaments				
Médicaments à service médical rendu* important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical				
Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Prothèses capillaires (suite traitement de chimiothérapie), implants mammaires (suite mastectomie, cancer du sein)	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € Forfait par année civile et par bénéficiaire
Participation du patient ⁽³⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
DENTAIRE				
Soins, actes et consultations	125 % BR	150 % BR	200 % BR	275 % BR
Inlays et Onlays	270 % BR	320 % BR	370 % BR	420 % BR

CCN COIFFURE garanties frais de santé 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS l'assurance maladie obligatoire (AMO*) CCN coiffure			
Prestations	BASE conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Orthodontie remboursée par l'AMO	175 % BR	225 % BR	275 % BR	325 % BR
Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁶⁾ panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé.				
Prothèses fixes	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins et prothèses hors 100 % santé				
Panier à honoraires maîtrisés**	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Panier à honoraires libres	270 % BR	370 % BR	470 % BR	570 % BR
Actes non remboursés par l'AMO				
Parodontologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
Prothèses	Néant	150 % BRR*	200 % BRR	300 % BRR
Implantologie	400 € par année civile et par bénéficiaire	425 € par année civile et par bénéficiaire	450 € par année civile et par bénéficiaire	500 € par année civile et par bénéficiaire
OPTIQUE				
1 monture et 2 verres tous les 2 ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à 1 an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale). 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de moins de 16 ans.				
Équipements 100 % santé ⁽⁶⁾ (verres et/ou monture) classe A. – Tarifs soumis à des prix limites de vente				
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Verres (tous types de correction)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Prestations d'appairage	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Équipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) classe B. – Tarifs libres				
Monture	100 €	100 €	100 €	100 €
Verre simple	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Verre complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Verre très complexe	100 % BR + 80 €	100 % BR + 99 €	100 % BR + 110 €	100 % BR + 127 €
Autres prestations sur verres et monture : filtres, prismes et adaptation de la prestation	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles				
Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 120 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 140 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 160 € Forfait par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 220 € Forfait par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par l'AMO	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire	160 € par année civile et par bénéficiaire	220 € par année civile et par bénéficiaire

CCN COIFFURE garanties frais de santé 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS l'assurance maladie obligatoire (AMO*) CCN coiffure			
Prestations	BASE conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	205 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	270 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	340 € par œil, par année civile et par bénéficiaire	510 € par œil, par année civile et par bénéficiaire
AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date.				
Équipement 100 % santé ⁽⁶⁾ classe I. – Tarifs soumis à des prix limites de vente				
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Équipement hors 100 % santé classe II. – Tarifs libres				
Aides auditives (jusqu'à 20 ans inclus)	100 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Aides auditives (plus de 20 ans)	100 % BR	125 % BR	175 % BR	250 % BR
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
PRÉVENTION ET BIEN-ÊTRE				
Actes de prévention ⁽⁷⁾	Oui	Oui	Oui	Oui
Pilules et patchs contraceptifs prescrits et non remboursés par l'AMO	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile	35 € par année civile
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO (uniquement injections)	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile	110 € par année civile
Ostéodensitométrie non remboursée par l'AMO	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €	50 % FR par acte dans la limite de 115 €
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, étio-pathie (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	80 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	120 € par année civile et par bénéficiaire	140 € par année civile et par bénéficiaire
Psychomotricien, Ergothérapeute (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 10 séances par année civile
Psychologues (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile

CCN COIFFURE garanties frais de santé 2020	REMBOURSEMENTS Y COMPRIS l'assurance maladie obligatoire (AMO*) CCN coiffure			
Prestations	BASE conventionnelle	Option 1	Option 2	Option 3
Diététiciens (praticiens recensés au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile	35 € par séance et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par année civile
NAISSANCE				
Allocation naissance ⁽⁸⁾	230 €	335 €	430 €	530 €

* Abréviations :

AMO : Assurance maladie obligatoire (part régime obligatoire) ;

BR : Base de remboursement, tarif servant de référence à l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général ;

BRR : Base de remboursement reconstituée ;

FR : Frais réels ;

DPTM : Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ;

SMR : Service médical rendu. La notion de SMR est évaluée par la haute autorité de santé.

** Actes soumis à des honoraires limites de facturation Sauf mention contraire, la mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par l'AMO. Voir autres conditions et limitations dans la partie « Informations complémentaires sur vos remboursements ».

(1) Pour les praticiens non conventionnés, la base de remboursement (BR) retenue par la mutuelle est celle des praticiens conventionnés.

(2) Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des EHPAD (établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et les MAS (maisons d'accueil spécialisées).

(3) Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.

(4) Hors ambulatoire. En services de : médecine, chirurgie, psychiatrie, soins de suite et de réadaptation (convalescence, rééducation...), dans la limite des tarifs signés par convention. Durée de prise en charge illimitée en médecine, chirurgie ; durée de prise en charge limitée à 60 jours par année civile en psychiatrie, à 90 jours par année civile en soins de suite et réadaptation, en maison de repos et convalescence et en maison d'enfants à caractère sanitaire, à 240 jours par année civile en centre agréé de rééducation fonctionnelle.

(5) Nuitée, repas pour un accompagnant d'un enfant de moins de 10 ans inscrit au contrat dans la limite de 30 jours par année civile.

(6) Tels que définis réglementairement.

(7) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation.

(8) Versement effectué en intégralité sur présentation de l'acte de naissance sans obligation d'inscription de l'enfant. Ce forfait est versé sur le dossier de la mère ou à défaut du père.

Article 4

Suppression des annexes

L'ensemble des annexes de l'avenant du 16 avril 2008, sont supprimées.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire santé, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1^{er} de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, quelle que soit leur taille.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 7

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

**ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2019
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI**

NOR : *ASET1951121M*

IDCC : 2121

Entre :

SNEP ;

SNE ;

CSDEM ;

SMA,

D'une part, et

F3C CFDT ;

SUD culture ;

SNAM CGT ;

UNSA spectacle ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FASAP FO ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

UFICT-LC CGT ;

SNLE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

Cet accord, suite à l'arrêté du 9 avril 2019 portant fusion des champs de l'édition de livres (IDCC n° 2121), de l'édition phonographique (IDCC 2770), des employés de l'édition de musique et des agents de maîtrise et cadres de l'édition de musique (IDCC 1194 et 1016) a pour finalité de mettre en place la commission paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) commune aux quatre champs précités s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la nouvelle branche de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, dans le prolongement de la signature en date du 19 décembre 2018 de l'accord de regroupement desdites branches et de l'arrêté de fusion du 19 avril 2019.

Le présent accord vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la CPPNI de l'édition de livres mise en place suivant accord en date du 4 octobre 2018 et à la CPPNI de l'édition phonographique mise en place suivant accord en date du 20 décembre 2018.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions des accords précités, soit des accords préexistants relatifs à la mise en place d'une CPPNI dans l'édition de livres et dans l'édition phonographique ainsi que l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

La CPPNI, sur la base des dispositions définies ci-après, pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à sa composition et à son fonctionnement.

Article 2

Fonctionnement, composition et réunions

Fonctionnement :

La CPPNI peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « annexe spécifique » ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

La convention collective nationale de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique a vocation, à terme, à être constituée d'un tronc commun et d'annexes spécifiques, elles-mêmes renvoyant possiblement à des sous-annexes.

Lorsque la CPPNI se réunira en formation « annexe spécifique », l'ordre du jour des discussions sera consacré à des thèmes ou des catégories de salariés se rapportant aux annexes spécifiques des conventions collectives dont les champs sont fusionnés, citées dans le préambule du présent accord. Il en sera de même des sujets qui auront été, par accord entre les partenaires sociaux sur le nouveau champ, affectés à une annexe spécifique.

Composition :

La CPPNI, quelle que soit sa formation (formation plénière, annexe spécifique, interprétation et conciliation), est composée de deux collèges :

- pour le collège « salariés », d'un nombre maximum de représentants par confédération ou unions syndicales représentatives dans le champ conventionnel fusionné et fixé à un maximum de quatre membres ;

- pour le collège « employeurs », d'un nombre de représentants issus des syndicats patronaux représentatifs dans le nouveau champ conventionnel fusionné égal au nombre de représentants du collège « salariés ».

Lorsqu'elle se réunit en formation « annexe spécifique », la CPPNI se compose, pour chaque collège, de représentants issus des organisations statutairement habilitées à connaître des discussions inscrites à l'ordre du jour.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale.

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

Réunions :

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

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

La CPPNI en sa formation « annexe spécifique » se réunira dès lors qu'elle le jugera nécessaire et autant de fois qu'il le faudra.

Les missions et fonctionnement de la CPPNI en sa formation « interprétation et conciliation » sont définis ci-dessous article 3.3.

Article 3

Missions

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

Article 3.1

Négociation de la convention collective

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

Article 3.2

Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche dans son nouveau champ conventionnel, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

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

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de repos quotidien, en matière de jours fériés, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris), soit à l'adresse : cppni.editions@sne.fr.

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

Article 3.3

Missions d'interprétation et missions de conciliation

Les présentes dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 4 octobre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition et de l'article 3.3 de l'accord du 20 décembre 2018 portant création de la CPPNI de l'édition phonographique, les dispositions l'article 20 de la convention collective nationale des employés de l'édition de musique et son annexe II, et les dispositions de l'article 17 de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de l'édition de musique et son annexe II relatifs à la mise en place de commissions paritaires de conciliation de l'édition de musique.

Mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI peut rendre un avis à la demande :

- d'une juridiction dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- d'un employeur ;
- d'un salarié.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

Le secrétariat de la commission est établi à l'adresse postale du SNE (115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris).

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : cppni.editions@sne.fr. La demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

La commission peut :

- émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés par mandat écrit. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix. Au total, les organisations syndicales disposeront de 6 voix maximum. Il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix.
- constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue par la convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales de la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

En cas d'interprétation portant sur une disposition relevant d'une annexe spécifique, seules les organisations patronales et syndicales représentatives ayant négocié les dispositions visées sont habilitées à siéger au sein de la commission d'interprétation et à y voter.

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission en sa formation interprétation.

Mission de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la CPPNI réunie en sa formation « conciliation » doit :

1. Examiner les différends d'ordre individuel en lien avec l'application d'une clause de la convention collective qui, n'ayant pas été réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
2. Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs qui pourront lui être soumis.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant des employeurs et des salariés.

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

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans le mois suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

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

Le recours à la CPPNI est signifié à chacune des confédérations ou unions syndicales représentatives et à chaque organisation patronale représentative par mail avec accusé de lecture. La CPPNI est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

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

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

Article 3.4

Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

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

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ;
- jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

Article 4

Négociations de branche et organisations syndicales représentatives

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

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

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

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

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

Article 5

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Bien que le présent accord ait notamment pour objectif de privilégier la participation des élus ou des salariés des TPE/PME à la négociation de branche, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le présent accord a pour objet le développement du dialogue social et de la négociation au sein de la nouvelle branche, au bénéfice de toutes les entreprises de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, quelle que soit leur taille, et de leurs salariés.

Article 6

Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité extension, adhésion, révision et dénonciation

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

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'une notification aux parties signataires, d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera alors notifiée aux signataires et fera l'objet d'un dépôt.

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 58 DU 18 AVRIL 2019
À LA CONVENTION COLLECTIVE ET À L'ANNEXE SPECTACLE
DU 10 MAI 1996 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1951139M
IDCC : 1790

Entre :
SNDLL ;
SNELAC,

D'une part, et

FO ;
CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA spectacles ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de séminaires paritaires de travail en septembre et octobre 2016, le collège patronal et les organisations syndicales de salariés ont décidé d'un commun accord de mener une réflexion sur le dialogue social au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels. Ils considèrent que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, celui-ci se voulant par nature évolutif pour prendre en considération la transformation des attentes des clients en termes de loisirs et le développement d'offres de plus en plus concurrentielles.

Lors de ces séminaires, ils ont fixé ensemble un cadre de travail et des priorités, et sont persuadés que cette méthodologie de travail devrait être un cadre naturel servant de repères à tous.

Ils ont également convenu que la concertation était une phase préalable à la négociation collective permettant d'établir un diagnostic des pratiques existantes, diagnostic que les parties souhaitent enrichir à terme d'éléments statistiques permettant de disposer d'indicateurs de suivi.

Les parties rappellent l'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du dialogue social lors des réunions paritaires des 16 mars, 20 avril, 15 juin et 14 décembre 2017.

Article 1^{er}

Rôle de la branche

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ce sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Récemment, le rôle de la branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles a connu des évolutions qui ne permettent pas nécessairement de satisfaire l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1^o de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au CDI de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les treize domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social.

Les parties réaffirment leur souhait de donner à la branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

Article 2

Fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires

Au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la commission paritaire nationale emploi et formation créée par l'article 5 du titre XI de la convention collective nationale des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Cette même commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle 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.

La commission quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :

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

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

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

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

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CPN dans sa mission interprétation :

Délai de délibération de la CPN

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Les modalités relatives à la délibération de la CPN

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de la majorité des organisations présentes.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai 2 mois (à voir avec le secrétariat) à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

La commission paritaire de suivi en matière de prévoyance et de mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans une plate-forme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi.

Article 3

Financement du paritarisme

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme fixant les modalités de la collecte se répartit comme suit :

- paritarisme : 0,03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié.
- exercice du syndicalisme : 0,04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

S'agissant des autres dispositions relatives au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme, les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

Article 4

Moyens destinés à la préparation des réunions paritaires

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 6 journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représentent ainsi 1 journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Article 5

Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties conviennent de la nécessité de disposer de données plus qualitatives dans les domaines :

- des effectifs par catégories professionnelles ;
- des rémunérations par catégories professionnelles ;
- de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- du temps de travail ;
- des conditions de travail ;
- de la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles. Elles ont ainsi précédemment convenu de se faire assister par 1/3 en vue de la récupération, de l'ordonnancement et du traitement de ces différentes données.

Les parties s'accordent pour la construction d'une base de données tant sur le volet économique que social au niveau de la branche.

Article 6

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche : administratif@snelac.com.

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail).

Article 7

Durée et application

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1^{er} février 2018 au 31 décembre 2019, les parties convenant de se réunir avant la fin du délai de mise en œuvre de la fusion des Instances prévues par les ordonnances travail, ces dernières pouvant avoir des conséquences sur le fonctionnement des commissions paritaires de la branche. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNEELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 8

Extension

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

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

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 59 DU 18 AVRIL 2019
À L'AVENANT N° 45 DU 28 JUIN 2013
RELATIF AU REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ (CRÉATION D'UNE ANNEXE V)
NOR : ASET1951140M
IDCC : 1790

Entre :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacles ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par :

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » ;
- le remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée et option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016. Ces nouveaux dispositifs

sont visés par le cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ».

Article 1^{er}

Cotisations

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations », est modifié comme suit :

« I. – Taux d'appel

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

A. – À compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de 1,20 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 1,08 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

RÉGIME GÉNÉRAL	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,08 % PMSS

B. – À compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de 0,74 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 0,67 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

RÉGIME ALSACE-MOSELLE	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	0.67 % PMSS

La cotisation du régime frais de santé est fixée en pourcentage du Plafond Mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime, les taux de cotisation seront examinés annuellement. »

Article 2

Garanties

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties », est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

« Régime de base

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		200 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	180 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*		40 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif).		30 € par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Transport remboursé sécurité sociale			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	140 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	120 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	190 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	170 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OP-TAM*/OPTAM-CO :	170 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	150 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	190 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	170 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
Pharmacie remboursée sécurité sociale			
Pharmacie		100 % BR	
Appareillages remboursés sécurité sociale			
Prothèses auditives		265 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		135 % BR	
Dentaire remboursé sécurité sociale			
Soins dentaires		100 % BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Inlay simple, Onlay	220 % BR	
Prothèses dentaires**	270 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes**	270 % BR	
Orthodontie**	200 % BR	
**limité à un plafond annuel de 500 € les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1 000 € les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).		

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	RSS + 95 €
Monture enfant	RSS + 75 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	300 €
Actes de prévention	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	100 % BR

Abréviations :

OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime de base

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	45 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	90 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	45 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	105 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	105 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	105 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	120 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	135 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	120 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	135 €

ENFANT (< 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	45 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	62,50 €

ENFANT (< 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	45 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	65 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	65 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	65 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		135 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	120 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	135 €

Régime option 1

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		Néant	
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*		15 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		15 € par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 20 € par année civile	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 20 € par année civile	
Appareillages remboursés sécurité sociale			
Prothèses auditives		30 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		30 % BR	
Dentaire remboursé sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		100 % BR	
Prothèses dentaires		30 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		30 % BR	
Orthodontie		25 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la pres-

cription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	35 €
Monture enfant	15 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime option 1

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	15 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à – 10	40 €

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	15 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	40 €

ENFANT (< 18 ANS) Code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	15 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	25 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	25 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	15 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	35 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	35 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	35 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	40 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	40 €

Régime option 2

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*		20 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 € par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	100 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 € par année civile	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 30 € par année civile	
Appareillages remboursés sécurité sociale			
Prothèses auditives		80 % BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Orthopédie et autres prothèses	80 % BR	
Dentaire remboursé sécurité sociale		
Inlay simple, Onlay	200 % BR	
Prothèses dentaires	80 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	200 % BR	
Orthodontie	50 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	35 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime option 2

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	35 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	60 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	60 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	35 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	75 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	75 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	75 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	50 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	60 €

ENFANT (< 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	35 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	45 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	45 €

ENFANT (< 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	35 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	55 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	55 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	55 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		60 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	50 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	60 €

Régime option 3

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OP- TAM/OPTAM-CO :	130 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	20 % BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*		30 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour	Néant
* Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			

NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	200 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OP-TAM/OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non-signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40 € par année civile	
Pharmacie non remboursée sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 40 € par année civile	
Appareillages remboursés sécurité sociale			
Prothèses auditives		130 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR	
Dentaire remboursé sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		300 % BR	
Prothèses dentaires		130 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		300 % BR	
Orthodontie		100 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1

du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	65 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	270 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 €
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

OPTAM/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

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

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

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

Les grilles optiques du régime option 3

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	55 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de – 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	80 €

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	55 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	90 €

ENFANT (< 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	TYPE DE VERRE
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	55 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	65 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	65 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	55 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	75 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	75 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	75 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 4 ou > à + 4	90 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	90 €

Article 3

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » prend effet le 1^{er} janvier 2018.
- les évolutions liées au remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) prennent effet le 1^{er} janvier 2018.

Le présent avenant ayant vocation à définir le régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leurs entreprises, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3082

Convention collective nationale

IDCC : 2156. – **GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

ACCORD DU 18 AVRIL 2019
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1951120M

IDCC : 2156

Entre :

UCV,

D'une part, et

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires décident de la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette instance se substitue à celle visée à l'article 15 du texte de la convention collective intitulée « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ».

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer).

Il est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires.

Ce texte étant relatif au fonctionnement général des instances paritaires de la branche, il ne contient pas de disposition spécifique destinée aux entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI est domiciliée au siège de l'union du grand commerce de centre-ville (UCV) qui en assure le Secrétariat.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- 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 dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Une copie de ce rapport est transmise à chaque organisation syndicale représentative de la branche ;
- elle rend 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 également être saisie à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 2

Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement d'un collège employeur et d'un collège salarié.

En tant que membres de la CPPNI, et lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de la branche, les représentants de ce second collège bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Article 2.1

Pour les réunions de négociation de branche

Le collège salarié est composé des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chacune de ces organisations syndicales compose sa délégation dans les conditions prévues à l'article 3.2 du texte de base de la convention collective.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum de représentants de l'ensemble du collège salarié.

Article 2.2

Pour les autres instances paritaires de la branche

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Peuvent participer aux réunions les titulaires et leurs suppléants.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie. Il pourra néanmoins assister à la réunion.

Dans le cas où un des suppléants n'est pas salarié de cette entreprise, il peut participer au vote à la place du titulaire de la même organisation syndicale représentative.

Les membres titulaires et suppléants sont destinataires des convocations et des documents liés à ces réunions.

Article 2.3

Bureau

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales de chaque collège doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3.1

Périodicité des négociations

Sauf volonté expresse et unanime des parties, la commission paritaire se réunit au moins six fois par an dans le cadre des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres.

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

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 8 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Article 3.2

Validité des décisions

3.2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

3.2.2 Pour les autres instances paritaires

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions tiennent également compte de la représentativité des organisations syndicales et patronales selon les règles prévues par le code du travail.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à une décision, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 3.3

Procédure de transmission des accords

Les accords d'entreprise signés doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- l'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@ucv.com ;
- l'adresse postale de la CPPNI est actuellement la suivante : CPPNI Grands magasins et magasins populaires, chez UCV, 13, rue La-Fayette, 75009 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Article 3.4

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

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

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'auteur de la saisine par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée ⁽¹⁾ au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des informations demandées.

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Article 4

Préparation des réunions

Une salle est mise à disposition du collège salarié le jour des réunions ou, le cas échéant, la veille, pour permettre la préparation de ces dernières.

La durée de mise à disposition peut correspondre au maximum à la durée prévue de la ou des réunions préparées.

Les frais de restauration et d'hébergement inhérents à une réunion préparatoire qui doit avoir lieu la veille de la CPPNI ne sont pas à la charge des salariés membres de cette commission.

Article 5

Date d'application, durée de validité et clause de révision

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Dès son entrée en vigueur, cet accord se substitue à l'article 15 du texte de base de la convention collective intitulé « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation » qu'il abroge.

Article 6

Publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

ACCORD DU 16 JUILLET 2019
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI
NOR : ASET1951127M
IDCC : 247

Entre :
UFIMH,
D'une part, et
FS CFDT ;
CMTE CFTC ;
THC CGT ;
CTH CFE-CGC ;
Pharmacie LABM FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite. Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017, article 3, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Article 1^{er}
Création de la CPPNI

En application des dispositions du code du travail, une CPPNI est mise en place dans la branche des industries de l'habillement.

Elle est domiciliée au siège de l'union française des industries mode et habillement (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de conclusions ou de décisions argumentés qui sont approuvés par la majorité des membres présents par retour de mail, formalités et

informations des organisations syndicales tel que courrier de dépôt des accords soumis à extension ou arrêté d'extension).

Article 2

Composition de la CPPNI

Article 2.1

Pour les réunions de négociation de branches

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de deux représentants.

Le nombre de membres de la délégation patronale est au plus égal à celui des représentants syndicaux.

Article 2.2

Pour les autres missions de la CPPNI

Pour les réunions traitant des sujets d'interprétation ou de conciliation cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;
- un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres titulaires de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie.

Article 3

Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de la CPPNI sont les suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- assurer l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus notamment, et non exhaustivement, dans les domaines du compte épargne-temps, des congés payés et autres congés, des jours fériés, du repos quotidien, de la durée du travail avec la répartition et l'aménagement du travail sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du temps partiel ou intermittent, du travail dominical et du handicap.

Il s'attache en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées :

- 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. La CPPNI rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'inter-

- prétation des textes conventionnels, dès lors que les différents nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 ;
 - tenir à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1

Participation aux négociations

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche aux réunions préparatoires intersyndicales et aux réunions de négociation est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel conformément au 1^{er} paragraphe du 3^e alinéa de l'article 5 des clauses générales de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales sont remboursés sur la base des dépenses réelles avec les plafonds suivants :

- frais de transport : transports urbains, frais de parking et de péage, billet SNCF ou de compagnie aérienne si le trajet aller-retour en train du domicile au lieu de la réunion excède 3 h 30, frais de véhicule sur la base du barème fiscal dans la limite de 100 kilomètres aller-retour ;
- frais de repas : neuf fois le minimum garanti ;
- frais d'hébergement lorsqu'un participant doit, en fonction des horaires des réunions paritaires, arriver la veille ou repartir le lendemain : trente fois le minimum garanti.

Les frais sont remboursés par l'UFIMH par chèque ou virement dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception des documents justificatifs détaillés.

Article 4.2

Périodicité des négociations

La CPPNI se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

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

La convocation à une réunion de négociation de branche est envoyée au moins 2 semaines avant la tenue des réunions, et les documents de travail au moins 1 semaine avant. Cette convocation précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des organisations syndicales représentatives.

Article 4.3

Validité des décisions

4.3.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

4.3.2 Pour les autres missions de la CPPNI

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les membres de la commission ainsi que les parties ou, le cas échéant, leurs représentants.

Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 4.4

Procédure de transmission des accords

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : secretariat@lamodefrancaise.org.

L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI des industries de l'habillement, chez UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception, le communique aux membres de la commission et l'intègre à un dossier partagé entre les membres de la CPPNI.

Article 4.5

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la CPPNI demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

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

- convoque les membres par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la réunion en joignant l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet (date d'envoi du courrier physique ou électronique).

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur de la bonne réception des informations demandées.

Article 4.6

Procédure spécifique de la saisine pour conciliation

La CPPNI réunie dans le cadre d'une « conciliation » est chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 2 mois à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 2 semaines, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet de créer et d'organiser le fonctionnement de la CPPNI de la branche des industries de l'habillement et qu'il est accessible à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 6

Codification

Les dispositions ci-dessus (articles 1^{er} à 5) se substituent à celles de l'article 40 des clauses générales de la convention collective nationale des industries de l'habillement dont le titre devient commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Le 3^e paragraphe du 3^e alinéa de l'article 5 des clauses générales de la convention collective nationale des industries de l'habillement est supprimé.

Article 7

Date d'application, durée de validité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Article 8

Publicité. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Cet accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Fait à Paris, le 16 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

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

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1951117M
IDCC : 184

Entre :
FESPA France,
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

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche mette en place par le biais d'un accord paritaire une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commission doit se saisir également des mesures relatives à :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser, les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui vient remplacer l'ensemble des commissions paritaires existantes au sein de la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Le présent accord définit les attributions de la CPPNI et les conditions dans lesquelles les accords d'entreprises doivent lui être transmis. La CPPNI fonctionne selon les principes suivants.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

Article 1.1

Une commission de négociation

La fonction première de la CPPNI est d'être une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. La CPPNI a un rôle d'animatrice du dialogue social ainsi elle peut suggérer des sujets de négociation, définir un calendrier des réunions de négociations et organiser les travaux.

Article 1.2

Une commission d'interprétation

La CPPNI a pour deuxième fonction d'être une instance d'interprétation. Elle peut être saisie par une juridiction judiciaire d'une demande d'un avis « sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges » (art. L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire).

Celle-ci peut également, indépendamment de toute action contentieuse, rendre un avis portant sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle sur saisine d'une organisation de salariés, d'une organisation patronale, d'une entreprise relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, d'un salarié ou de plusieurs salariés travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention mentionnée ci-dessus.

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse postale suivante : FESPA France, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ou par mail à l'adresse : contact@fespa-france.fr.

Dans tous les cas, la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations, il aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ; si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui auront soulevé le problème.

Article 1.3

Missions d'intérêt général

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes ;
- elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;

- elle enregistre les accords d’entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords d’entreprise ;
- elle établit un rapport annuel d’activité qu’elle verse dans la base de données nationale visée à l’article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d’entreprise conclus pour mesurer en particulier l’impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées ;
- elle prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en adaptant si besoin les dispositions conventionnelles.

Pour mener à bien ses missions, la CPPNI peut décider de la création de groupes de travail paritaires.

Article 2

Constitution et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1

Composition

La commission est composée selon les modalités suivantes :

- organisation patronale représentative au niveau de la branche ;
- organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Elle prend ses décisions selon les principes généraux du paritarisme.

Article 2.2

Présidence et secrétariat

La CPPNI est présidée par un représentant employeur.

La CPPNI est domiciliée au siège de FESPA France au 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris, qui en assure le secrétariat.

Article 3

Périodicité des réunions et calendrier des négociations

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires mensuels minima conventionnels, l’égalité professionnelle, la formation professionnelle.

La CPPNI définit un calendrier prévisionnel de négociations dans les conditions prévues à l’article L. 2222-3 du code du travail.

Article 4

Transmissions des conventions et accords d’entreprise

Conformément à l’article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d’impression numérique connexes doivent transmettre à la CPPNI les conventions et accords d’entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 en date du 18 novembre 2016 relatif à la transmission des accords d’entreprises aux commissions paritaires permanentes de négociation et d’interprétation, ces accords d’entreprises sont transmis à l’adresse suivante : FESPA France, 68 boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ; contact@fespa-france.fr.

Article 5

Champ d'application et durée

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

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes (IDCC 614).

Article 6

Modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Article 7

Révision de l'accord

En cas de modification législative et/ou réglementaire, en cas de modification de la représentativité au sein de la branche, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur, procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord entrera en vigueur dès le jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 4 JUILLET 2019
RELATIF À LA PROROGATION DES MANDATS DES MEMBRES
DU COMITÉ INTERENTREPRISES DE LA BOURSE (CIE BOURSE)

NOR : ASET1951138M
IDCC : 2931

Entre :

AMAFI,

D'une part, et

CFDT bourse ;

CFTC MF ;

CFE-CGC marchés financiers ;

CGT bourse ;

FO bourse ;

SPI MT,

D'autre part,

En vue du renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles commune de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du protocole d'accord préélectoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018. Ces mandats ont été prorogés pour 1 an, soit jusqu'au 30 septembre 2019 par accord collectif du 26 mars 2018.

Toutefois il est apparu que nombre d'entreprises adhérentes n'étaient pas encore passées des anciennes institutions représentatives du personnel au CSE, leurs élections internes étant prévues

au second semestre 2019, ce qui ne permet toujours pas d'obtenir une base unifiée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

Article 1^{er}

Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

Il est décidé à l'unanimité de proroger les mandats des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bourse afin d'éviter son affaiblissement par un manque de stabilité de ses bases électorales.

La prorogation des mandats s'étend jusqu'aux nouvelles élections du CIE Bourse et au plus tard au 31 mars 2020, l'ensemble des entreprises adhérentes devant avoir basculé vers un CSE au plus tard le 31 décembre 2019, le délai supplémentaire devant permettre l'organisation des élections sur ces nouvelles bases.

Article 2

Organisation de la période transitoire

Pendant la période s'étendant de la fin des mandats actuels jusqu'à la tenue des prochaines élections, et au plus tard jusqu'au 31 mars 2020, il est décidé de mettre en place un bureau élargi, composé du bureau actuel, dont un représentant des adhérents contractuels, et d'un représentant par organisation syndicale de branche non représentée en son sein.

Les décisions de cette instance sont prises à la majorité des 2/3 de ses membres.

Article 3

Application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 827. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Ardennes)
(8 janvier 1976)
(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,
Journal officiel du 6 août 1978)

ACCORD DU 29 AVRIL 2019
AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019
(ARDENNES)
NOR : ASET1951124M
IDCC : 827

Entre :

UIMM Champagne-Ardenne,

D'une part, et

CFE-CGC ;

UD FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2019 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2019, 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 ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;

- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2020.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,93 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} mai 2019.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 23,17 € par jour de congé principal, soit 695 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

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 15

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 29 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations annuelles garanties 2019 établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	2019
V	3	395	32 536
	3	365	30 267
	2	335	27 940
	1	305	25 391
IV	3	285	23 159
	2	270	21 710
	1	255	20 510
III	3	240	19 383
	2	225	18 814
	1	215	18 684
II	3	190	18 630
	2	180	18 573
	1	170	18 518
I	3	155	18 463
	2	145	18 418
	1	140	18 386

Convention collective départementale
IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Finistère)
(9 avril 1976)
(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 55 DU 21 JUIN 2019
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUEL POUR L'ANNÉE 2019
(FINISTÈRE)
NOR : ASET1951122M
IDCC : 860

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

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2019 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 21 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuel (TEGA) pour 2019

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2019
I	1	140	18 720
	2	145	18 740
	3	155	18 780
II	1	170	19 110
	2	180	19 280
	3	190	19 780
III	1	215	20 010
	2	225	20 120
	3	240	20 790
IV	1	255	21 580
	2	270	22 690
	3	285	23 630
V	1	305	24 750
	2	335	27 020
	3	365	29 470
		395	31 930

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 56 DU 21 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2019
(FINISTÈRE)

NOR : ASET1951123M
IDCC : 860

Entre :

UIMM Finistère,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} juillet 2019 pour la rémunération due au titre du mois de juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,70 €.

Article 2

À la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, et le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

Fait à Brest, le 21 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2019.

Valeur du point : 4,70 €.

Base : 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier	AGENT DE MAÎTRISE	ADMINISTRATIF
I	1	140	690,90			658,00
	2	145	715,58			681,50
	3	155	764,93			728,50
II	1	170	838,95			799,00
	2	180				846,00
	3	190	937,65			893,00
III	1	215	1 061,03	1 081,24	1 010,50	1 010,50
	2	225				1 057,50
	3	240	1 184,40	1 206,96	1 128,00	1 128,00
IV	1	255	1 258,43	1 282,40	1 198,50	1 198,50
	2	270	1 332,45			1 269,00
	3	285	1 406,48	1 433,27	1 339,50	1 339,50
V	1	305		1 533,85	1 433,50	1 433,50
	2	335		1 684,72	1 574,50	1 574,50
	3	365		1 835,59	1 715,50	1 715,50
		395		1 986,46	1 856,50	1 856,50

Brochure n° 3360

Convention collective

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)**

AVENANT DU 14 JUIN 2019
RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION
POUR L'ANNÉE 2019 (OISE)

NOR : ASET1951131M

IDCC : 2700

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2019 sont inscrits en annexe.

Article 2

Conformément à 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 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 14 juin 2019

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2019

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	18 257
145	18 355
155	18 371
170	18 607
180	18 693
190	18 869
215	19 359
225	19 739
240	20 519
255	21 024
270	21 773
285	23 172
305	24 284
335	26 708
365	28 666
395	31 049

Brochure n° 3360

Convention collective
IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)

AVENANT DU 14 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2019 (OISE)

NOR : ASET1951132M
IDCC : 2700

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 5,18 € à compter du 1^{er} juillet 2019.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant (annexe).

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « mensuels » de la présente convention collective.

Article 2

Conformément à 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 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 14 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2019

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 5,18 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise atelier	
I	1	140	O1	761,46	725,20				
	2	145	O2	788,66	751,10				
	3	155	O3	843,05	802,90				
II	1	170	P1	924,63	880,60				
	2	180			932,40				
	3	190	P2	1 033,41	984,20				
III	1	215	P3	1 169,39	1 113,70	AM1	1 113,70	AM1	1 191,66
	2	225			1 165,50				
	3	240	TA1	1 305,36	1 243,20	AM2	1 243,20	AM2	1 330,22
IV	1	255	TA2	1 386,95	1 320,90	AM3	1 320,90	AM3	1 413,36
	2	270	TA3	1 468,53	1 398,60				
	3	285	TA4	1 550,12	1 476,30	AM4	1 476,30	AM4	1 579,64
V	1	305			1 579,90	AM5	1 579,90	AM5	1 690,49
	2	335			1 735,30	AM6	1 735,30	AM6	1 856,77
	3	365			1 890,70	AM7	1 890,70	AM7	2 023,05
	3	395			2 046,10	AM7	2 046,10	AM7	2 189,33

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 JUIN 2019
RELATIF À L'AFFECTATION À DES CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCABAIA
(POUR LE COMPTE DE L'OPCO ATLAS)

NOR : ASET1951128M

Entre :

AGEA ;

SNSA ;

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurance ;

CFDT banques et assurances,

D'autre part,

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en

Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Article 2

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'Alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Article 3

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Article 4

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;

- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Article 5

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

Article 6

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. –

Contrôle de l'utilisation des fonds

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Article 7

Montants des affectations par CFA

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'Afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.
16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.
17. CFA ADEFA : 24 180 €.
18. CFA C3 : 12 510 €.
19. CFA Université et Sports : 3 620 €.
20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.
21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 18 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 5 JUILLET 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1951125M

IDCC : 292

Entre :

FP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires considèrent que le dialogue social et la négociation au niveau de la branche professionnelle de la plasturgie, sont essentiels et doivent se poursuivre dans l'intérêt de l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de cette convention collective (IDCC 292).

En effet, le dialogue social a pour objectif premier de favoriser la recherche de solutions adaptées au contexte économique et social, en recherchant des solutions adaptées et optimales pour pérenniser l'activité de nos entreprises en améliorant les conditions d'emploi des salariés de la branche.

Au niveau de la plasturgie, ce dialogue social doit donc permettre :

- d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels au regard des spécificités et des besoins de nos entreprises et de leur personnel ;
- de concourir à réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la plasturgie, conformément à l'article L. 2232-5-1, 2°, du code du travail ;
- de favoriser l'attractivité, le développement et la performance des entreprises de la branche, et donc de l'emploi, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;

- de mettre en place des actions et outils permettant de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi et favoriser leur développement professionnel, en tenant compte de l'évolution des métiers et du marché du travail, tout en valorisant la transmission des savoirs et des savoir-faire de la branche, par le développement de l'apprentissage et de la formation initiale et continue ;
- de compléter, conforter, faire évoluer et améliorer les droits des salariés de la branche par la négociation collective dans le respect des libertés et garanties individuelles et collectives.

Aussi, afin de promouvoir un dialogue social constructif au sein de la branche, et conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social, le présent accord a pour objet d'instituer une « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI) au sein de la branche de la plasturgie, de fixer la composition, les modalités de fonctionnement, les moyens et les pouvoirs de cette nouvelle instance paritaire. La CPPNI se substitue à la commission paritaire nationale d'interprétation, à la commission nationale de conciliation et à la commission paritaire nationale de classification, pour en exercer les missions.

L'accord du 16 décembre 2004 relatif à la classification n'est pas remis en cause par le présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord 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

Modifications de l'article 30 des clauses générales

L'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 30

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

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la branche de la plasturgie crée une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) au niveau national.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies au II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Pour la réalisation de ces missions, les membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche bénéficient des dispositions des articles 7 à 10 du chapitre II de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche de la plasturgie modifié par l'avenant du 26 avril 2017.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs majoritaire.

À titre consultatif, des personnes extérieures peuvent être invitées aux réunions pour apporter un éclairage sur une thématique. Dans cette hypothèse, elles n'ont aucun droit de vote et l'accord de la CPPNI est préalablement nécessaire. L'accord préalable de la CPPNI est réputé acquis lorsque la décision est votée à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

1. Mission de négociation

a) Mission

La CPPNI est l'instance compétente pour les négociations notamment celles :

- mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail : les négociations annuelles (art. L. 2241-8 à L. 2241-10), les négociations triennales (art. L. 2241-11 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, article L. 2241-12 pour les conditions de travail et GPEC, article L. 2241-13 pour les travailleurs handicapés, article L. 2241-14 pour la formation professionnelle et l'apprentissage), les négociations quinquennales (art. L. 2241-15 pour les classifications, article L. 2241-16 pour l'épargne salariale), la négociation sur le temps partiel quand au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel (art. L. 2241-2) ;
- qui seraient rendues obligatoires au niveau d'une branche en vertu d'une nouvelle disposition législative afin de modifier et de faire évoluer la convention collective de la plasturgie.

La CPPNI est également compétente pour négocier sur des thèmes non expressément prévus par la loi ou les règlements. Elle définit son calendrier de négociations.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de négociation, en réunion paritaire plénière, est composée selon les termes de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme modifié par avenant du 26 avril 2017.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir entre les réunions paritaires de négociation, sur des sujets spécifiques et après accord de la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

Ces groupes de travail sont composés conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre, et autant de fois que nécessaire afin de remplir sa mission de négociation.

En fin de chaque année civile, les acteurs représentatifs du dialogue social de la branche établiront les principales thématiques de négociations à venir ainsi que le calendrier prévisionnel de négociations, conformément à l'article 11 de l'accord du 20 juin 2012 précité.

Il est possible à tout moment d'ouvrir ou d'ajouter une négociation sur un thème non prévu par le calendrier dès lors qu'une organisation syndicale de salariés représentative ou une organisation professionnelle d'employeurs représentative en fait la demande.

Les thèmes de négociation sont décidés à la majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs présentes, cette majorité comprenant au moins une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs.

2. Mission d'observatoire

a) Mission

La mission d'observatoire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI.

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche, et établit un rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2° et 3° du II du code du travail.

b) Composition

Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée :

- de deux membres, au maximum, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche, sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 3° du II du même code.

La transmission de ces accords s'effectue de manière dématérialisée, auprès du Secrétariat de la CPPNI, qui en accuse réception. L'adresse de communication de ces accords est la suivante : secretariat@cppni-plasturgie.fr. Celle-ci pourra être modifiée par décision de la CPPNI, avec une information au Ministère en charge du travail. Les accords transmis sont mis à disposition dans un espace dématérialisé, propre à la branche, et réservé aux organisations syndicales de salariés représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Il n'entre pas dans les missions de la CPPNI de se prononcer sur la validité des textes communiqués et l'accusé de réception donné à l'entreprise ou l'établissement ne préjuge en rien de la validité ou de la conformité des textes.

3. Mission d'interprétation

a) Mission

La CPPNI interprète toutes les dispositions de la présente convention, des avenants et des accords collectifs de branche applicables dans une entreprise de la plasturgie.

Pour ces accords collectifs de branche, la CPPNI est l'instance compétente pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Lorsque la CPPNI donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les délégués, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Lorsque l'avis a valeur d'avenant interprétatif, il s'impose à l'employeur, aux salariés et au juge avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord initial.

b) Composition

La CPPNI, au titre de son rôle d'interprétation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant :

- d'une organisation syndicale de salariés ;
- d'une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la présente convention ;
- d'une juridiction ;
- d'un employeur ou d'un salarié relevant la présente convention.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie par courrier recommandé avec AR au moins 15 jours avant la date de la réunion. Le courrier de saisine doit présenter les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI régulièrement saisi d'une demande d'interprétation devra réunir la CPPNI pour lui permettre de statuer dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

4. Mission de conciliation

a) Mission

La CPPNI a une mission de conciliation pour traiter et prévenir :

- un conflit collectif de travail entre employeurs et salariés susceptible de survenir au sein d'une entreprise de la plasturgie ;
- un litige individuel d'application de la présente convention, des avenants et accords collectifs de branche survenant dans une entreprise de la plasturgie.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de conciliation, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentative dans la branche pour représenter la délégation salariale ;
- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

Pour traiter ou prévenir un conflit collectif, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie par une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs.

La procédure de conciliation dans le cadre de la CPPNI sera suspendue en cas de grève ou de lock-out.

En cas de litige individuel, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI, dans sa mission de conciliation, est saisie avec l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute demande de conciliation doit être adressée par lettre recommandée au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI se réunit au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de sa saisine.

Un procès-verbal de conciliation, ou de non-conciliation, sera établi par le secrétariat de la CPPNI dans un délai maximum de 5 jours francs à dater du jour de la réunion de la CPPNI, et sera adressé aux parties. Ce procès-verbal reprendra soit la position commune de la CPPNI soit, en cas d'absence d'unanimité, les positions de chaque organisation syndicale de salariés et organisation professionnelle d'employeurs, membres de la CPPNI.

5. Mission de représentation

a) Mission

La CPPNI représente la branche de la plasturgie, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 1°, II du code du travail.

Sans se substituer aux rôles des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, la CPPNI peut représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et autres acteurs sociaux, soit pour les rencontrer, soit pour leur adresser des lettres paritaires.

b) Composition

La CPPNI, au titre de sa mission de représentation, est composée :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

Les actions de représentation sont décidées à l'unanimité des organisations représentatives composant la CPPNI.

Pour cette mission de représentation, une réunion préparatoire pourra être préalablement organisée d'un commun accord.

6. Établissement du rapport annuel d'activité

Pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et conformément aux dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail. Elle définira le contenu de ce rapport.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La CPPNI détermine les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport.

7. commission classification

a) Mission

La CPPNI, réunie en commission classification, examine les difficultés ou les litiges qui pourraient se présenter pour la cotation et/ou le classement des emplois. Elle rend un avis.

b) Composition

La CPPNI, lorsqu'elle est réunie en commission classification, est composée :

- de deux représentants, au maximum, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, pour représenter la délégation salariale ;

- pour représenter la délégation patronale, d'un nombre de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche égal au total des représentants de la délégation salariale. Au sein de la délégation patronale, le nombre de représentants de chaque organisation professionnelle sera établi selon les principes définis par l'accord du 20 juin 2012 précité.

c) Fonctionnement

La CPPNI, réunie en commission classification, examinera toute demande relative à la cotation d'un emploi, formulée par écrit et émanant de l'une des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la présente convention collective.

La CPPNI, est saisie en cas d'échec d'un règlement amiable à la suite de l'intervention du comité social et économique, s'il existe. En l'absence de comité social et économique, la CPPNI est saisie avec l'accord du salarié ou de l'employeur.

L'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés représentative régulièrement saisie d'une demande devra en informer, dans les meilleurs délais, le secrétariat de la CPPNI. La copie de la saisine est adressée aux membres de la CPPNI dans les 10 jours ouvrés de sa réception. Le secrétariat convoquera la CPPNI, qui se réunira en commission classification, pour lui permettre de statuer dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

La CPPNI réunie en commission classification rend un avis. L'avis indique la position des membres de la CPPNI. Lorsqu'il est rendu à l'unanimité des membres de la CPPNI, l'avis est opposable à l'employeur et au salarié.

Les avis rendus par la CPPNI sont rédigés dans un délai maximum de 10 jours francs à dater du jour où la CPPNI s'est réunie en commission classification. »

Article 3

Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à une instance paritaire décidée entre organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés, selon les modalités prévues dans l'accord du 20 juin 2012 précité.

Dans le cadre de l'article 5 des clauses générales de la convention collective de la plasturgie, les salariés des entreprises bénéficient du droit de s'absenter pour participer aux réunions des instances paritaires de la branche sans que leur employeur ne puisse s'y opposer.

La prise en charge des salaires et des frais des organisations syndicales de salariés est précisée dans l'accord du 20 juin 2012 précité.

Article 4

Abrogation de l'annexe IX du 2 juillet 2010

L'accord du 2 juillet 2010 relatif à la mise en place et modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises est abrogé.

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 à la CPPNI 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'accord

Le présent accord 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 accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCES DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 20 JUIN 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI
ET AUX MODALITÉS DE PARTICIPATION
DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET D'INDEMNISATION

NOR : ASET1951118M
IDCC : 731, 1383

Entre :

FFQ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Employé – personnel de maîtrise

PRÉAMBULE

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 1383 et 731), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Article 1^{er}

Stipulations générales

Article 1.1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC n° 1383).

Article 1.2

Objet

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Article 2

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1

Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2.2

Composition et fonctionnement

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collègue « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

Article 2.3

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ – CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

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

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche.

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

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

Article 2.4

Réunions plénières

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 1383) ainsi que de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Article 3

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Article 3.1

Droit de s'absenter

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

Article 3.2

Maintien du salaire

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Article 3.3

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Article 3.4

Indemnisation des frais de déplacement

La Délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2^e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
 - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2^e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Dispositions diverses

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective des employés et agents de maîtrise du 3 juillet 1985 ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Article 4.2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 4.3

Dépôt et extension

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

Fait à Lyon, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Cadres

PRÉAMBULE

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 731 et 1383), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Article 1^{er}

Stipulations générales

Article 1.1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC n° 731).

Article 1.2

Objet

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Article 2

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1

Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2.2

Composition et fonctionnement

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le Secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

Article 2.3

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ – CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

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

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche.

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

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

Article 2.4

Réunions plénières

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 731) ainsi que de la convention collective

des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Article 3

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Article 3.1

Droit de s'absenter

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

Article 3.2

Maintien du salaire

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Article 3.3

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Article 3.4

Indemnisation des frais de déplacement

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2^e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
 - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2^e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

Article 4

Dispositions finales

Article 4.1

Dispositions diverses

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 31 de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Article 4.2

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 4.3

Dépôt et extension

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

Fait à Lyon, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 JUILLET 2019
DE LA FNCLCC À L'ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 1999

NOR : ASET1951116M

Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Paris, le 17 juillet 2019.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer à l'accord suivant.

Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} avril 1999 (agréé le 25 juin 1999 et étendu le 4 août 1999) et ses avenants n° 1 du 19 mars 2007 et n° 2 du 25 février 2009.

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte, la copie des courriers de notification aux organisations syndicales et fédérations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et les accusés de réception correspondants.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

La déléguée générale.

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

ACCORD DE MÉTHODE DU 23 MAI 2019

RELATIF AU RAPPROCHEMENT DES BRANCHES

NOR : ASET1951137M

IDCC : 1987, 2728

Entre :

SNFS ;

SIFPAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En conséquence de l'accord signé le 29 novembre 2018 par lequel les partenaires sociaux des branches professionnelles des « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (IDCC 1987) et des « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (IDCC 2728) ont décidé de rapprocher les champs d'application conventionnels de leurs conventions collectives, il a été décidé de procéder à la fusion de l'ensemble des dispositions conventionnelles en conciliant les capacités des entreprises à assurer aux salariés des garanties de bon niveau tout en favorisant la compétitivité des entreprises, garante du maintien de l'emploi.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental de rationalisation des conventions collectives.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, désigné par chacune des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail d'harmonisation des deux conventions collectives.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de méthode pour définir le cadre de travail dans lequel le groupe de travail paritaire mène ses travaux.

Il est précisé que cet accord ne contient aucune stipulation concernant les entreprises de moins de 50 salariés car celui-ci a pour objet de définir le cadre méthodologique de la négociation de la convention collective nationale résultant du rapprochement des conventions collectives susvisées.

Article 1^{er}

Objectifs du groupe de travail paritaire

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder l'élaboration du texte de la future convention collective nationale, dans sa globalité (dispositions générales, catégorielles, et spécifiques à chaque secteur d'activité) afin de maintenir un équilibre général.

Ils partagent les objectifs d'écriture du texte : harmoniser les dispositions conventionnelles des deux branches rapprochées, les adapter, les clarifier et les moderniser. Ils souhaitent également que les dispositions des conventions collectives devenues obsolètes soient actualisées ou supprimées, le cas échéant.

Article 2

Principe général pour le rapprochement des conventions collectives

Le travail de rapprochement consiste, d'une part, à regrouper et harmoniser les dispositions communes aux deux conventions collectives, tout en maintenant, le cas échéant, les différences liées à la nature tant des productions que des organisations industrielles dans des rubriques dédiées et, d'autre part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées (référence aux anciens articles du code du travail, dispositions qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles) qu'il convient d'actualiser ou de supprimer, le cas échéant.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers et employés ;
- des dispositions propres aux techniciens et agents de maîtrise ;
- des dispositions propres aux ingénieurs et cadres ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité rapprocher les conventions collectives, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux deux conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Les dispositions pouvant donner lieu à une interprétation erronée ou ambiguë seront revues.

Le nouveau texte devra être de lecture facile et privilégier des formulations claires et explicites. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique.

Article 3

Calendrier

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la fusion des conventions collectives nationales devront être menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion. Un groupe de travail paritaire « *ad hoc* » sera créé.

Le groupe de travail paritaire établit au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donne lieu à un relevé constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des deux CPPNI au fur et à mesure.

Les partenaires sociaux se donnent comme objectif d'aboutir à la rédaction d'une nouvelle convention collective dans un délai de 5 ans à compter de l'extension de l'accord de rapprochement des champs conventionnel du 29 novembre 2018.

Article 4

Modalités de travail

Il est créé un secrétariat du groupe de travail paritaire qui sera assuré par la partie patronale.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les propositions formulées par les membres du groupe de travail sont discutées par celui-ci puis reprises dans un support dit « de suivi ». C'est ce document de suivi qui sera transmis aux CPPNI de chacune des deux conventions collectives.

Le secrétariat du groupe de travail paritaire assure la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Le document final issu des travaux du groupe de travail paritaire fera l'objet d'une négociation réunissant les deux CPPNI, seules habilitées à valider les propositions du groupe de travail paritaire.

Article 5

Organisation des réunions du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire est composé d'un nombre maximum de trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative, pour l'ensemble des deux CCN et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Autorisation d'absence, maintien de salaire et remboursement des frais de déplacement

Les salariés participants au groupe de travail paritaire bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise sous réserve d'en informer leur employeur au moins 1 semaine avant la date de la réunion. Ils sont rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé.

Afin de tenir compte du temps nécessaire à la préparation des réunions du groupe de travail paritaire, les réunions se tiennent l'après-midi à partir de 14 heures. La matinée est consacrée à la préparation de la réunion.

Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie sur présentation de justificatifs et conformément aux dispositions conventionnelles.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des réunions du groupe de travail paritaire.

Article 6

Effet de l'absence d'accord

Si à l'issue d'un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord, les partenaires sociaux n'ont pu aboutir à aucun accord, il est convenu que la convention collective applicable sera celle de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. Le champ d'application et le nom de la convention collective seront adaptés en conséquence. Pour éviter qu'une telle situation ne puisse se produire, les partenaires sociaux s'engagent à négocier de manière loyale afin de trouver un compromis acceptable pour l'ensemble des parties.

Article 7

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans à compter de l'extension de l'accord de rapprochement des champs conventionnels signé le 29 novembre 2018. Il 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. L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord pourra être révisé par voie d'accord selon les dispositions légales en vigueur.

Article 8

Dépôt

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation syndicale est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, du ministre chargé de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 9

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives.

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Fait à Paris, le 23 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale
IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

ACCORD PROFESSIONNEL DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU RAPPROCHEMENT DES CHAMPS CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE
NOR : ASET1951136M
IDCC : 1987, 2728

Entre :
SNFS ;
SIFPAF,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAF CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 25, II, 2° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les signataires du présent accord décident de rapprocher les champs d'application de la branche des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (IDCC 1987) et de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

Le choix de ce rapprochement est motivé tout d'abord par :

- une proximité dans les caractéristiques économiques :
 - un lien très étroit de nos matières premières ;
 - une logique de filière ;
 - un ancrage territorial fort ;

- un environnement concurrentiel similaire ;
- le constat que les pâtes et le sucre sont des produits de consommation courante avec une typologie de clients identiques : grande distribution, usage industriel, restauration collective, notamment ;
- une approche commune des sujets sociaux :
 - la possibilité identifiée de maintenir l'équilibre général de nos statuts sociaux ;
 - une volonté partagée de construire une convention collective commune dans le respect des contraintes de nos deux industries ;
 - le souhait de disposer d'un outil moderne tant pour les salariés que pour les entreprises de nos secteurs d'activité qui prenne en considération les grands enjeux sociaux à venir, notamment l'attractivité.

Partageant le constat que nos deux conventions collectives appartiennent au secteur des industries alimentaires et participent ensemble, depuis plus de 15 ans, à la construction des outils de la formation professionnelle interalimentaires avec des CQP harmonisés modulables et inscrits au RNCP ;

Constatant que nos deux branches adhèrent au même OPCA : OPCALIM (et au futur OPCO) dont elles sont signataires de l'accord constitutif ;

Qu'elles sont aussi signataires de l'accord de 2003 relatif au développement de l'apprentissage dans diverses branches de l'industrie alimentaire qui a créé les IFRIA ;

Les partenaires sociaux des deux branches, considérant l'ensemble de ces éléments, à la fois structurant et de contexte, ont décidé de regrouper leurs champs conventionnels pour ne former qu'une seule branche d'activité.

Ainsi, il est décidé :

Article 1^{er}

Création d'une nouvelle branche professionnelle

Il est créé une nouvelle branche professionnelle regroupant les activités des entreprises relevant respectivement des champs conventionnels suivants :

1. Les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie et raffinerie de sucre, code NAF attribué par l'Insee : 10.81Z (celui-ci ne constituant qu'une simple présomption).
2. Les activités de fabrication de pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé relevant du code NAF attribué par l'Insee : 10.73Z (celui-ci ne constituant qu'une simple présomption).

Il s'agit des champs conventionnels tels que décrits :

- d'une part, dans la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :
- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après,
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

Le critère d'application de la convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l’objet principal de l’activité de l’entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l’activité principale est visée par la convention collective, ne relevant pas d’une autre convention collective.

Elle ne s’applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries ;

- et d’autre part, dans la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (IDCC 1987) qui règle sur le territoire métropolitain les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l’activité ressortit aux codes suivants de la nomenclature d’activités française 10.73Z en ce qui concerne :

- les pâtes alimentaires sèches ;
- le couscous non préparé.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l’activité principale.

Les clauses de la convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d’application défini ci-dessus, même s’ils ne ressortissent pas directement par leur profession de la rubrique.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d’application de la convention. Les voyageurs-représentants-placiers sont régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article 2

Désignation de la branche de rattachement

En application des dispositions des articles L. 2261-32 et L. 2261-33 du code du travail, si à l’issue d’un délai de 5 ans à compter de la publication de l’arrêté d’extension du présent accord, les partenaires sociaux n’ont pu aboutir à aucun accord, il est convenu que la convention collective applicable sera celle de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

Pendant ce délai de 5 années, les conventions collectives d’origine continueront de s’appliquer. À l’ouverture de toute négociation limitée à une des deux conventions collectives, les partenaires sociaux relevant de celle-ci s’assurent au préalable :

- que la demande de négociation n’ait pas pour objet ou pour effet de contrarier ou de freiner la réalisation des objectifs du présent accord ;
- qu’une information écrite soit transmise aux partenaires sociaux de l’autre branche, de la demande d’ouverture d’une négociation en indiquant le thème de celle-ci, sa motivation et ses objectifs.

Durant la période transitoire, les partenaires sociaux rechercheront les conditions favorables aux conclusions d’accords collectifs nationaux communs aux deux branches professionnelles.

En l’absence de conclusion dans le délai de 5 ans d’une nouvelle convention collective commune, tous les accords signés dans le champ de la convention collective des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé, seront abrogés à l’exception des accords interbranches. Le champ d’application et le nom de la convention collective seront adaptés en conséquence.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Cette demande est portée à la connaissance de tous les signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre doit indiquer :

- les articles dont la révision est demandée ;
- les propositions formulées en remplacement.

Les négociations paritaires s'ouvrent dans un délai de 15 jours à dater de la réception de la lettre recommandée de demande.

Le présent accord peut être dénoncé, en totalité ou en partie,

- par chaque organisation signataire ;
- par la totalité des signataires employeurs, ou des signataires salariés.

La dénonciation partielle doit préciser les articles qui font l'objet de la dénonciation.

La dénonciation totale ou partielle est précédée d'un préavis de 3 mois qui court à partir de la notification du projet de dénonciation aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

À l'issue du préavis, la déclaration de dénonciation est confirmée par la ou les organisations qui ont eu l'initiative du projet de dénonciation, aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et donne lieu à dépôt conformément à la loi.

Les parties se rencontrent dans un délai de 15 jours suivant la date de la lettre confirmant la dénonciation : elles engagent immédiatement des discussions en vue de la conclusion d'un nouveau texte dans un délai de 3 mois à partir de la date de la lettre de confirmation susvisée.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, les dispositions visées continuent à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles qui leur sont substituées ou, à défaut de telles dispositions, pendant une durée de 1 an à compter de la date de l'expiration du préavis.

Article 5

Dépôt

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation représentative est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeur.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 4 DU 15 MAI 2019
À L'ACCORD-CADRE DU 23 AOÛT 2000 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1951141M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 10 juillet 2012, est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Article 1^{er}

Modification du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Les dispositions du point 6.2.1 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.2.1. Les cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnels "cadres" qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. »

Article 2

Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Au sein du point 6.2.2 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Article 3

Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Au sein du point 6.2.3 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Après le 5^e paragraphe de point 6.2.3 de l'article 6, les dispositions suivantes sont ajoutées :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. »

Le dernier paragraphe de l'article 6.2.3 est abrogé.

Article 4

Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Les dispositions du point 6.2.4 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.2.4 Le suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos supplémentaires), au moyen d'un document récapitulatif mensuel et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen approfondi de ces données mensuelles devra être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les correctifs nécessaires soient apportés si une surcharge de travail est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés plusieurs entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces derniers feront l'objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant organise avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié. »

Article 5

Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

Un paragraphe 6.2.5 à la suite du point 6.2.4 de l'article 6 rédigé comme suit est ajouté :

« 6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage professionnel des outils numériques (smartphone, internet, e-mails...) et de communication professionnelle ainsi que la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils n'ont pas vocation à être utilisés pendant les temps de repos ou de congés. »

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 17 DU 15 MAI 2019
À L'ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2003
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1951142M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 16 du 4 mai 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est rappelé que l'emploi "Aide déménageur" coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dans une optique de simplification et de clarification, les partenaires sociaux souhaitent dès à présent rendre publiques les grilles des minima conventionnels des salaires hiérarchiques que les entreprises devront appliquer une fois que l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement sera entré en application.

Ils rappellent que, dans l'article 4 de l'accord du 4 mai 2018 susvisé, les parties signataires ont prévu que les nouvelles grilles de classification s'appliqueraient au 1^{er} jour du mois suivant l'extension dudit accord, avec une période transitoire allant jusqu'au 1^{er} jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, permettant aux entreprises et aux salariés des entreprises du transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

Ces grilles sont annexées au présent accord et seront intégrées dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	10,04
128 D	10,27
138 D	10,46
150 D	10,99

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE « DC 0 »	À L'EMBAUCHE « DC 1 »	À L'EMBAUCHE « DC 2 »
120 D	10,12	10,19	10,24
128 D	10,35	10,42	10,48
138 D	10,54	10,62	10,67
150 D	11,07	11,15	11,21

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 11,05 € ou 25,77 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Personnel employé

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110 et 115	10,28
120	10,34
125	10,34
132,50	10,47
140	10,51
148,50	10,65

Technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	11,08
2	157,50	11,09
3	165	11,54
4	175	12,08
5	185	12,92
6	200	13,82
7	215	14,99
8	225	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
(Pour 169 heures)

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} octobre 2019.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 524,97	2 514,37
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 883,82	2 841,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 252,81	3 318,96
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Article 5, alinéa 4.

Ouvrier

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
4	1 A DEM	10,04
5	1 B DEM	10,27
6	1 C DEM	10,46
7	1 D DEM	10,99

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « Déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE « DC 0 »	À L'EMBAUCHE « DC 1 »	À L'EMBAUCHE « DC 2 »
1 A DEM	10,12	10,19	10,24
1 B DEM	10,35	10,42	10,48
1 C DEM	10,54	10,62	10,67
1 D DEM	11,07	11,15	11,21

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 11,05 € ou 25,77 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,11 €.

Employé

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euro s.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
2/3/4	2 A DEM	10,28
5/6	2 B DEM	10,34
7/8	2 C DEM	10,51
9	2 D DEM	10,65

Technicien et agent de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
2	3 A DEM	11,09
4	3 B DEM	12,08
6	3 C DEM	13,82
8	3 D DEM	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties (Pour 169 heures)

À compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement, et au plus tard le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Article 5, alinéa 4.

Accord professionnel
TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL DE LA CPPNI

NOR : ASET1951135M

Entre :
FNTP ;
CNATP,

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Agenda social de la CPPNI

Calendrier 2019

2^e réunion du 21 mai 2019 à 14 h 30 :

Révision de la liste des ECAP.

3^e réunion du 12 septembre 2019 à 9 h 30 :

Qualité de vie au travail (QVT).

Négociation d'un accord comportant *a minima* les items suivants :

- déplacements ;
- congé pour enfant malade ;
- congé proche aidant ;
- amélioration des conditions de départ des salariés victimes de l'amiante ;
- recommandations en cas de températures extrêmes ;
- financement du dialogue social au travers des réunions préparatoires ;
- mise en place d'un CET de branche ;
- heures supplémentaires ;
- positionnement de certains débutants (Bac Pro, BTS, bachelor...) dans les classifications...

Élaboration d'une lettre commune prévue dans le cadre de l'accord collectif national du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats courts dans les travaux publics.

4^e réunion du 20 novembre 2019 à 9 h 30 (journée) :

Poursuite de la négociation d'un accord QVT.

NAO.

Constat des valeurs de référence pour les négociations régionales des ouvriers et des ETAM.

Négociation des minima cadres TP pour l'année 2020.

5^e réunion du 3 décembre 2019 à 9 h 30 :

Matin

Poursuite de la négociation d'un accord QVT.

Présentation du tableau de bord RSE 2017 des entreprises de TP et échanges sur sa diffusion.

Point d'information :

- sur le dispositif TP d'insertion des jeunes en difficulté ;
- sur les actions mises en œuvre suite aux engagements pris dans le cadre du pacte social et de la déclaration des partenaires sociaux des travaux publics pour les infrastructures au service de la transition écologique et de l'emploi ;
- sur la convention de partenariat pour l'amélioration de la santé au travail.

Sujets de l'année à venir.

Après-midi

Rapport annuel d'activité.

Le calendrier 2019 reste ouvert à la discussion de thèmes et à des échanges de vue que la nécessité imposerait à l'ensemble des partenaires sociaux.

Fait à Paris, le 21 février 2019

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1951133M
IDCC : 1702

Entre :

FRTF Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR Centre-Val de Loire FO ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 553
	2	110	19 924

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	20 573
	2	140	23 038
III	1	150	24 683
	2	165	25 862
IV		180	28 212

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1951130M

IDCC : 2614

Entre :

F RTP Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR Centre-Val de Loire FO ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC ;

SR Centre-Val de Loire CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 5 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019 (base 35 heures)
A	19 483
B	20 504
C	22 203
D	24 033
E	27 034
F	30 043
G	32 915
H	34 222

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES année 2019
F	34 549
G	37 852
H	39 355

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR 2019
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : ASET1951134M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP Centre-Val de Loire,

D'une part, et

UR Centre-Val de Loire FO ;

UR Centre-Val de Loire CFDT ;

UR Centre-Val de Loire CFTC ;

SR Centre-Val de Loire CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Centre-Val de Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0/5 km)	1,33	2,04	12,17
Zone 1b	(5/10 km)	2,29	3,29	
Zone 2	(10/20 km)	3,74	6,97	
Zone 3	(20/30 km)	4,61	10,21	
Zone 4	(30/40 km)	5,77	14,11	
Zone 5	(40/50 km)	7,22	18,08	
Zone 6	(50/60 km)	8,72	-	
Zone 7	(60/70 km)	10,38	-	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

ACCORD DU 27 JUIN 2019
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1951119M
IDCC : 1938

Entre :

FIA ;

CNADEV,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites ;
- de l'accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes dans les industries de la transformation des volailles ;
- 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 ;
- de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016.

Le présent accord a pour objectif de renforcer les principes suivants dans les entreprises de la branche des industries de la transformation des volailles :

- l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés ;
- la non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l’âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de promouvoir, au sein des entreprises composant la branche professionnelle, l’égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l’égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d’enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l’égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d’accords collectifs d’entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d’égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord implique que l’employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l’égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l’entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l’application de cet accord et de l’atteinte des objectifs.

La mise en œuvre du présent accord devra s’appuyer sur le déploiement de l’ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d’information et de communication qui viseront à sensibiliser l’ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes, discriminations et schémas culturels relatifs à l’image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l’égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Égalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formalisent ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d’une réponse systématique.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection strictement fondés sur les compétences, l’expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l’entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l’emploi identique par la rédaction des offres d’emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu’un autre.

Les offres d’emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l’âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Les questions d'ordre personnel sont strictement interdites (origine, situation familiale, état de santé (hors aptitude), sexualité, religion, syndicalisme, opinions politiques...).

À cet effet, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé des dispositions légales applicables en la matière et des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel devront faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Article 2

Égalité salariale entre hommes et femmes

1. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport annuel remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés servira de tableau de bord.

Ce rapport doit permettre un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

Ce rapport comprendra notamment, pour chaque niveau de la classification des emplois de la convention collective nationale en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes exclues ;
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté par catégorie.

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier sont régulièrement adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

À partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche et des constats de l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle (institué à l'article 8.3), les partenaires sociaux peuvent orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre de la base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par la réglementation en vigueur ou par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise mieux disant, ce présent accord de branche demande aux entreprises :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat (si possible) et par taux horaire moyen ;
- de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à partir de l'analyse réalisée en 2018, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2020 l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le rapport susvisé doit être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité social et économique, et doit comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2312-8 et suivants du code du travail.

Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sont réalisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de :

- embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- évolution des taux de promotion respectifs par métiers, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ». Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier leurs résultats et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

Entreprises de plus de 250 salariés

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les cinq indicateurs devant être calculés sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2 nouveau).

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les quatre indicateurs devant être calculés sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2-1 nouveau).

Les entreprises devront publier chaque année ces indicateurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours. Cette obligation s'imposera à compter du 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Les entreprises s'engagent à transmettre ces indicateurs à l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle, institué à l'article 8.3.

3. Rémunération exempte de toute discrimination

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

4. L'égalité salariale et les différents congés

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2242-15 et suivants, la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires estiment que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Afin de garantir l'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé maternité ou d'adoption, la rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de

la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, majorée des augmentations collectives.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les entreprises veillent également à ce que le travail à temps partiel ne représente en aucun cas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

5. Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise après un congé parental d'éducation

À l'issue du congé parental d'éducation, un entretien, dit de ré-accueil, est proposé au salarié reprenant son activité. Cet entretien, avec son employeur, relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle, doit permettre :

- de définir les éventuels besoins de formation, au regard notamment de nouvelles compétences à acquérir ;
- d'examiner les conséquences de cette absence sur l'évolution de carrière et la rémunération ;
- de reprendre l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Cet entretien devra être effectué dans le mois de la reprise du travail.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié peut bénéficier à sa demande, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur. Cet entretien doit lui permettre de s'informer et se renseigner sur les conditions de son retour à l'emploi.

Article 3

Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce, quel que soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - la planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles, en travaillant sur l'aménagement des postes et l'aide à la manutention, pour favoriser la féminisation de certains métiers ;
- aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : places de parking à proximité de l'entrée, allègement du port de charges, changement pour un poste plus adapté...).

La salariée enceinte de 4 mois révolus est autorisée à entrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter d'éventuelles bousculades dans les vestiaires.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1225-16 du code du travail).

Article 5

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile), dûment justifié, et porté dans les 72 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois.

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous 2 salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer...).

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous 2 salariés, auront droit à 1 jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants, âgé de moins de 16 ans.

Ce jour d'absence est rémunéré comme s'il avait été travaillé. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération ou autre élément du salaire.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer...).

Congé paternité

Conformément à l'article D. 1225-8-1 du code du travail, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs. Ce congé s'ajoute au congé paternité de 11 jours mentionné à l'article L. 1225-35 et aux 3 jours conventionnels. Il est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité social et économique, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

À cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des CSE, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

- congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés ;
- congé de proche aidant (art. L. 3142-19 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée de 1 an sur l'ensemble de la carrière ; il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- congé handicap : tout salarié bénéficie d'un congé spécifique, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. La durée de 2 jours prévue par l'article L. 3142-4 du code du travail est portée à 3 jours.

La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.

Ces jours de congé sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés ;

- congé de solidarité familiale (art. L. 3142-6 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de trois fois, renouvelable une fois ;
- congé pour jeunes parents (art. L. 3141-8 du code du travail) : Les jeunes salariés, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer, sans que le cumul des jours de congés annuels et supplémentaires ne puissent excéder la durée maximale du congé annuel. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours ;
- don de jours de repos pour enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) : un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie.

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Article 6

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Conformément à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Article 7

Travail de nuit

Une attention particulière est portée aux travailleurs de nuit :

- l'employeur s'assure que les travailleurs de nuit font l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; en outre, tout salarié bénéficie d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit ;
- la répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers ;
- l'entreprise s'assure que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission ;
- l'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour embaucher ou muter celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit ;
- il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
- l'employeur s'assure que les actions de formation sont accessibles en pratique aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure ;
- tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 8

Communication et suivi

1. Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

À cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

2. Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle sera mise en place, au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle assurera le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle proposera les mesures correctives.

Dans les autres entreprises disposant de représentants du personnel, le suivi sera inscrit à l'ordre du jour d'un comité social et économique.

3. Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

En outre, il est mis en place un observatoire des accords ou plans d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche s'engagent à transmettre leur accord ou plan au secrétariat de la branche.

Une synthèse des bonnes pratiques et dispositions innovantes sera réalisée, qui permettra de suivre l'évolution dans les entreprises et enrichir le dialogue au niveau de la branche.

Article 9

Application et durée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée indéterminée.

Tous les 3 ans, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour réaménager éventuellement les présentes dispositions.

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Article 10

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 11

Clause de non-dérogation

En vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190370-000919

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
