

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/45 DU 23 NOVEMBRE 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° 45.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 40-2019 du 9 juillet 2019 relatif au régime de complémentaire santé.....	4
Architecture (entreprises) : accord du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle	25
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 72 du 25 juin 2019 relatif à la modification du taux de la contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles	27
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 73 du 25 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle et à l'ouverture de dispositifs de formation par alternance	29
Automobile (services) : accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA.....	33
Automobile (services) : avenant n° 93 du 17 octobre 2019 relatif à la mise en conformité réglementaire du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS).....	43
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : avenant du 20 juin 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de frais de santé	48
Bois (industrie [importation]) : accord professionnel du 11 avril 2019 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	57
Carrières et matériaux (industries [PACA et Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 25 avril 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2019 (PACA et Corse)	65
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 73 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VII de la convention collective	69
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 74 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture des annexes I, II et III de la convention collective	74
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 75 du 13 mars 2019 relatif à la réécriture du titre VIII de la convention collective	87
Commerce à distance (entreprises) : accord du 26 juin 2019 relatif aux minima conventionnels au 1 ^{er} juillet 2019	94
Indemnité de trajet (Corse) : avenant du 11 juin 2019 à l'accord relatif à l'application de l'indemnité de trajet	98
Journalistes : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-38 du 5 octobre 2019 à l'accord du 3 juillet 2019 relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes d'agences de presse...	100

Librairie : accord du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	102
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération	115
Métallurgie (Aisne) : accord du 17 juin 2019 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances pour l'année 2019.....	120
Métallurgie (Sarthe) : avenant du 18 juillet 2019 relatif aux salaires (RAEG et RMH) et aux primes pour l'année 2020	123
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 20 décembre 2018 relatif à l'articulation des stipulations conventionnelles avec la négociation d'entreprise	130
Pharmaceutique (industrie) : accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.....	132
Pharmaceutique (industrie) : accord collectif du 4 juillet 2019 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation	153
Pharmaceutique (industrie) : accord collectif du 4 juillet 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale du 11 avril 2019	162
Professions réglementées auprès des juridictions : accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels	164
Professions réglementées auprès des juridictions : avenant n° 1 du 16 juillet 2019 à l'accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels	173
Sociaux et socioculturels (centres) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-36 du 21 septembre 2019 à l'avenant n° 04-19 du 27 juin 2019 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire	179
Sociétés financières : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2018-46 du 1 ^{er} décembre 2018 à l'accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	184
Sport : avenant n° 145 du 2 juillet 2019 relatif au CDD saisonnier	185
Télédiffusion (salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage) : accord du 19 juillet 2019 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} août 2019.....	188
Travail temporaire (entreprises) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux dispositifs de protection sociale et à l'accompagnement des parcours professionnels.....	192
Travail temporaire (entreprises) : accord du 21 décembre 2018 relatif aux modalités d'exercice du mandat au sein des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences (OPCO).....	199
Travail temporaire (entreprises) : accord du 19 juillet 2019 relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire.....	201
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant du 8 octobre 2019 à l'accord du 12 décembre 2014 relatif au régime complémentaire santé.....	214
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 95 du 8 octobre 2019 relatif au versement de la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle	225

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)

AVENANT N° 40-2019 DU 9 JUILLET 2019
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1951312M
IDCC : 2941

Entre :
FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,

D'une part, et
FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile a mis en place en 2012 un régime de complémentaire santé obligatoire.

Ce régime s'applique à tous les salariés employés par des associations rattachées à la branche.

Ce principe de dimension collective, et donc solidaire, permet de mutualiser les risques pour diminuer le coût de l'assurance. Chaque salarié et chaque employeur paient une cotisation non liée à l'état de santé du salarié ou à sa consommation de soins. Cela permet de répartir la charge sur l'ensemble des salariés et de parvenir à un coût plus faible que celui que le salarié aurait dû assumer en prenant une assurance individuelle.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé, afin de prendre en compte la nouvelle réglementation sur le 100 % santé.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les articles 23.1, 23.2, 23.3 et 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les deux premiers articles de cet avenant modifient les dispositions actuelles relatives au régime frais de santé de la branche :

- le premier porte sur la modification du tableau de garanties avec la mise en conformité du 100 % santé (reste à charge zéro) 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 ;
- le second présente les cotisations en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) à compter du 1^{er} janvier 2018 et le montant de la participation de l'employeur sur le régime de base prime obligatoire du salarié.

Ce texte a vocation à préserver le régime frais de santé solidaire de la branche afin d'assurer à tous ses salariés une protection sociale identique et de qualité.

Article 1^{er}

Le présent article modifie les articles 23.1, 23.2 et 23.3 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

« Article 23.1
Régime BASE PRIME »

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL (1) (AMO + AMC) *	Précisions
	BASE PRIME	
HOSPITALISATION		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	150 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	130 % BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
Séjours		
- Frais de séjour	150 % BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier illimité dans les établissements de santé.
- Chambre particulière (par jour)		Hors ambulatoire. Dans la limite des tarifs signés par convention
- Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation, Psychiatrie	1,5 % PMSS / jour	Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par évènement générateur en Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) et Psychiatrie.
- Maternité	2 % PMSS / jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en Maternité
- Frais d'accompagnement (par jour)	Néant	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	150 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	130 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sages-femmes	100 % BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Actes d'imagerie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100 % BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	
Transport	100% BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€

DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% santé (2)		
- Inlay Core	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100% santé		
Panier à honoraires maîtrisés (2)		
- Inlay, onlay - Inlay-Core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	100 % BR 125 % BR 270 % BR 170 % BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
Panier à honoraires libres (2)		
- Inlay, onlay - Inlay-Core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	100 % BR 125 % BR 270 % BR 170 % BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	275 % BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM, Parodontologie, Orthodontie (3)	Néant	
OPTIQUE		
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un 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 plus de 6 ans de moins de 16 ans. 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)		
Equipements 100% santé (4) - verres et/ou monture		
Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	

Équipements hors 100% santé - verres et/ou monture		
Classe B - Tarifs libres (6)		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	70 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	50 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) (5)	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) (5)		Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	100% BR	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV*	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV*	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiprisme/verres isocycliques)	100% BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100% BR dans la limite des PLV*	
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100% BR + Forfait annuel de 2 % PMSS	
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	2 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	200 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil
AIDES AUDITIVES		
Aides auditives prise en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment.		
Soins jusqu'au 31.12.2020. Renouvellement anticipé possible (7)		
- Prothèses auditives	100% BR + 5% PMSS par année civile	
Soins à compter du 01.01.2021		
Équipement 100% santé (8)		
Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV (8)	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		Y compris les personnes de 20 ans inclus
Équipement hors 100% santé (9)		
Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100 % BR + 170€ par an et par bénéficiaire	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100 % BR + 170€ par an et par bénéficiaire	Y compris les personnes de 20 ans inclus
Accessoires, entretien, piles, réparations (10)	100% BR	
PREVENTION - BIEN-ETRE		
- Actes de prévention (11)	OUI	Liste des actes disponibles auprès de la mutuelle
- Vaccins anti-grippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire.

Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO* :		
- Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
- Forfait hébergement et transport	Néant	Forfait par an et par bénéficiaire
Médecines complémentaires : ostéopathie	Néant	Limité à 5 séances par an par bénéficiaire
MATERNITE		
- Allocation naissance	5 % PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
FONDS SOCIAL		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants-droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle.</p> <p>Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en œuvre.</p>		

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	BASE PRIME	
			Montant en € par verre	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	48 €	38 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	90 €	81 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	52 €	43 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	52 €	43 €
		SPH > 0 et S > + 6	86 €	76 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	86 €	76 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	95 €	86 €
		SPH de - 4 à + 4	114 €	105 €
	Sphéro cylindriques	SPH < à -4 ou > à + 4	124 €	114 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	124 €	114 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	124 €	114 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	133 €	124 €
		SPH > 0 et S > + 8	133 €	124 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	133 €	124 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

* 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. / * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale" / * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle)
 * DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maitrisée. / * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / * HLF : Honoraires Limites de Facturation / * PLV : Prix limite de vente / * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux"

(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

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

(4) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(5) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;

- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;

- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : glaucome / hypertension intraoculaire isolée / DMLA et atteintes maculaires évolutives / étiopathie diabétique / opération de la cataracte datant de moins de 1 an / cataracte évolutive à composante réfractive / tumeurs oculaires et palpébrales / antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois / antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an / greffe de cornée datant de moins de 1 an / kératocône évolutif / kératopathies évolutives / dystrophie cornéenne / amblyopie / diplopie récente ou évolutive /

- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : diabète / maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) / hypertension artérielle mal contrôlée / sida / affections neurologiques à composante oculaire / cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique

- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : corticoïdes / antipaludéens de synthèse ;

- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(6) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé."

(7) un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;*
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.*

Ce renouvellement anticipé doit respecter les autres règles de prise en charge, et intervient notamment après prescription médicale.

(8) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (1700 € AMO incluse au 01.01.2021),

(10) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018."

(11) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par l'arrêté du 08 juin 2006.

« Article 23.2
Régime CONFORT »

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL (1) (AMO + AMC) *	Précisions
	CONFORT	
HOSPITALISATION		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	175 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	155 % BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
Séjours		
- Frais de séjour	250 % BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier illimité dans les établissements de santé.
- Chambre particulière (par jour)		Hors ambulatoire. Dans la limite des tarifs signés par convention
- Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation, Psychiatrie	2,5 % PMSS / jour	Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par événement générateur en Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) et Psychiatrie.
- Maternité	3 % PMSS / jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en Maternité
- Frais d'accompagnement (par jour)	2 % PMSS / jour	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	175 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	155 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sages-femmes	100 % BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Actes d'imagerie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100 % BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	
Transport	100% BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€

DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% santé (2)		
- Inlay Core	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100% santé		
Panier à honoraires maîtrisés (2) - Inlay, onlay - Inlay-Core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	135 % BR 130 % BR 365 % BR 265 % BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
Panier à honoraires libres (2) - Inlay, onlay - Inlay-core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	135 % BR 130 % BR 365 % BR 265 % BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	300 % BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM, Parodontologie, Orthodontie (3)	Forfait de 300€ par an et par bénéficiaire	
OPTIQUE		
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un 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 plus de 6 ans de moins de 16 ans. 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)		
Equipements 100% santé (4) - verres et/ou monture Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	

Equipements hors 100% santé - verres et/ou monture		
Classe B - Tarifs libres (6)		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) (5)	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) (5)		Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	100% BR	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV*	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV*	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiptosis/verres iséiconiques)	100% BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)		
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100% BR + Forfait annuel de 3 % PMSS	
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	3 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	300 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil
AIDES AUDITIVES		
Aides auditives prise en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment.		
Soins jusqu'au 31.12.2020. Renouvellement anticipé possible (7)		
- Prothèses auditives	100% BR + 15% PMSS par année civile	
Soins à compter du 01.01.2021		
Equipement 100% santé (8)		
Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV (8)	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		Y compris les personnes de 20 ans incluses
Equipement hors 100% santé (9)		
Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100 % BR + 500€ par an et par bénéficiaire	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100 % BR + 300€ par an et par bénéficiaire	Y compris les personnes de 20 ans incluses
Accessoires, entretien, piles, réparations (10)	100% BR	

PREVENTION - BIEN-ETRE		
- Actes de prévention (11)	OUI	Liste des actes disponibles auprès de la mutuelle
- Vaccins anti-grippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire.
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO* :		
- Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
- Forfait hébergement et transport	10 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Médecines complémentaires : ostéopathie	Néant	Limité à 5 séances par an par bénéficiaire
MATERNITE		
- Allocation naissance	10 % PMSS	Naissance d'un enfant déclaré

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	CONFORT	
			Montant en € par verre	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	68 €	54 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	128 €	115 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	74 €	61 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	74 €	61 €
		SPH > 0 et S > + 6	122 €	108 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	122 €	108 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	162 €	149 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	176 €	162 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	176 €	162 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	176 €	162 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	189 €	176 €
		SPH > 0 et S > + 8	189 €	176 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	189 €	176 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

* 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. / * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale / * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle)

* DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée. / * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / * HLF : Honoraires Limites de Facturation / * PLV : Prix limite de vente / * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux"

(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

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

(4) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(5) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;

- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;

- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : glaucome / hypertension intraoculaire isolée / DMLA et atteintes maculaires évolutives / étiopathie diabétique / opération de la cataracte datant de moins de 1 an / cataracte évolutive à composante réfractive / tumeurs oculaires et palpébrales / antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois / antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an / greffe de cornée datant de moins de 1 an / kératocône évolutif / kératopathies évolutives / dystrophie cornéenne / amblyopie / diplopie récente ou évolutive /

- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : diabète / maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) / hypertension artérielle mal contrôlée / sida / affections neurologiques à composante oculaire / cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique

- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : corticoïdes / antipaludéens de synthèse ;

- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes, soit de verres appartenant à des classes (A ou B) différentes et d'une monture de classe A ou B. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(6) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé."

(7) un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;*
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.*

Ce renouvellement anticipé doit respecter les autres règles de prise en charge, et intervient notamment après prescription médicale.

(8) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (1700 € AMO incluse au 01.01.2021),

(10) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018."

(11) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par l'arrêté du 08 juin 2006.

« Article 23.3
Régime CONFORT PLUS »

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL (1) (AMO + AMC) *	Précisions
	CONFORT	
HOSPITALISATION		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	175 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	155 % BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€
Séjours		
- Frais de séjour	250 % BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier illimité dans les établissements de santé.
- Chambre particulière (par jour)		Hors ambulatoire. Dans la limite des tarifs signés par convention
- Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation, Psychiatrie	2,5 % PMSS / jour	Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par évènement générateur en Médecine, Chirurgie, Soins de suite et réadaptation (Convalescence, Rééducation, ...) et Psychiatrie.
- Maternité	3 % PMSS / jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en Maternité
- Frais d'accompagnement (par jour)	2 % PMSS / jour	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	175 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	155 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sages-femmes	100 % BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Actes d'imagerie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100 % BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage	100 % BR	
Transport	100% BR	
Participation du patient	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€

DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% santé (2)		
- Inlay Core	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100% santé		
Panier à honoraires maîtrisés (2) - Inlay, onlay - Inlay-Core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	135 % BR 130 % BR 365 % BR 265 % BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
Panier à honoraires libres (2) - Inlay, onlay - Inlay-core - Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) - Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	135 % BR 130 % BR 365 % BR 265 % BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	300 % BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM, Parodontologie, Orthodontie (3)	Forfait de 300€ par an et par bénéficiaire	
OPTIQUE		
1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un 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 plus de 6 ans de moins de 16 ans. 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)		
Equipements 100% santé (4) - verres et/ou monture Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) (5)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV*	

Equipements hors 100% santé - verres et/ou monture		
Classe B - Tarifs libres (6)		
- Monture adulte (16 ans et plus) (5)	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) (5)	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) (5)	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) (5)		Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B	100% BR	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV*	
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV*	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiptosis/verres iséiconiques)	100% BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)		
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100% BR + Forfait annuel de 3 % PMSS	
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	3 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	300 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil
AIDES AUDITIVES		
Aides auditives prise en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment.		
Soins jusqu'au 31.12.2020. Renouvellement anticipé possible (7)		
- Prothèses auditives	100% BR + 15% PMSS par année civile	
Soins à compter du 01.01.2021		
Equipement 100% santé (8)		
Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	AMO + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV (8)	Y compris les personnes de 20 ans incluses
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)		
Equipement hors 100% santé (9)		
Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100 % BR + 500€ par an et par bénéficiaire	
- Aides auditives jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	100 % BR + 300€ par an et par bénéficiaire	Y compris les personnes de 20 ans incluses
Accessoires, entretien, piles, réparations (10)	100% BR	

- Actes de prévention (11)	OUI	Liste des actes disponibles auprès de la mutuelle
- Vaccins anti-grippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire.
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO* :		
- Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
- Forfait hébergement et transport	10 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Médecines complémentaires : ostéopathie	Néant	Limité à 5 séances par an par bénéficiaire
MATERNITE		
- Allocation naissance	10 % PMSS	Naissance d'un enfant déclaré

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	CONFORT	
			Montant en € par verre	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	68 €	54 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	128 €	115 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	74 €	61 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	74 €	61 €
		SPH > 0 et S > + 6	122 €	108 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	122 €	108 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	135 €	122 €
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	162 €	149 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	176 €	162 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	176 €	162 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	176 €	162 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	189 €	176 €
		SPH > 0 et S > + 8	189 €	176 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	189 €	176 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

* 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. / * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale" / * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle)

* DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maitrisée. / * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / * HLF : Honoraires Limites de Facturation / * PLV : Prix limite de vente / * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux"

(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

• Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

• Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

• Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel."

(4) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A et B prises en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(5) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : glaucome / hypertension intraoculaire isolée / DMLA et atteintes maculaires évolutives / étiopathie diabétique / opération de la cataracte datant de moins de 1 an / cataracte évolutive à composante réfractive / tumeurs oculaires et palpébrales / antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois / antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an / greffe de cornée datant de moins de 1 an / kératocône évolutif / kératopathies évolutives / dystrophie cornéenne / amblyopie / diplopie récente ou évolutive /
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : diabète / maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) / hypertension artérielle mal contrôlée / sida / affections neurologiques à composante oculaire / cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : corticoïdes / antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes, soit de verres appartenant à des classes (A ou B) différentes et d'une monture de classe A ou B. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé.

(6) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes. Le respect du plafond par équipement mentionné par le décret n° 2019 - 21 du 11.01.2019 tient compte en cas de panachage des éventuelles dépenses liées aux prestations d'appairage et au supplément des verres avec filtre, pour les verres de classe A, au titre du panier 100 % santé."

(7) un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré.

Ce renouvellement anticipé doit respecter les autres règles de prise en charge, et intervient notamment après prescription médicale.

(8) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation. (1700 € AMO incluse au 01.01.2021),

(10) La garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14.11.2018."

(11) Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par l'arrêté du 08 juin 2006.

Article 2

Le présent article modifie l'article 28.1 du titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile comme suit :

« Article 28.1

Montant de la cotisation

La cotisation « frais de santé » du régime base prime au profit du salarié seul est égale à :

- 1,301 % du PMSS ⁽¹⁾ TTC (taxe spéciale sur les conventions d'assurances – TSCA – au taux de 13,27 % pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,844 % du PMSS ⁽¹⁾ TTC (taxe spéciale sur les conventions d'assurances – TSCA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

La charge de cotisation est répartie comme suit :

- 58 % pour l'employeur ;
- 42 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par avenant à la convention collective.

La révision peut intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime. »

Article 3

Date d'entrée en vigueur. - Agrément

L'avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020 pour les articles 1^{er} et le 1^{er} janvier 2018 pour l'article 2 sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 9 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

(1) Pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

ANNEXE
COTISATIONS TTC AU 1^{ER} JANVIER 2020

COTISATIONS 2020 – PMSS			
	Régime général		
Actif	Base prime obligatoire	Confort facultatif	Confort plus facultatif
Salarié	1,301 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	1,527 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à charge	0,767 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

COTISATIONS 2020 – PMSS			
	Régime local Alsace-Moselle		
Actif	Base prime obligatoire	Confort facultatif	Confort plus facultatif
Salarié	0,844 %	+ 0,435 %	+ 0,702 %
Conjoint	0,992 %	+ 0,468 %	+ 0,802 %
Enfant à charge (gratuité à partir du 3 ^e)	0,499 %	+ 0,196 %	+ 0,293 %

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 11 JUILLET 2019
RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE
NOR : *ASET1951294M*
IDCC : 2332

Entre :

Syndarch,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent texte a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle des entreprises relevant de l'IDCC 2332 et du champ d'application :

- les entreprises d'architecture ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;
- les entreprises de management BIM (Building Information Modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage,

les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et vient modifier les dispositions de l'article 4 et de l'article 13 de l'accord du 12 mars 2015.

Article 1^{er}

Contribution conventionnelle

1.1. Contribution des entreprises

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche des entreprises d'architecture versent, à l'opérateur de compétences agréé à ce jour par le ministère, une contribution conventionnelle de la formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche des entreprises d'architecture sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

1.2. Opérateur de compétences agréé et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche des entreprises d'architecture est l'opérateur de compétences agréé à ce jour par l'État, sous réserve des suites données au recours contre l'agrément de l'opérateur.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des entreprises de moins de 50 salariés a été examinée dans le cadre de cette négociation. Elle a été prise en compte dans les stipulations relatives à la contribution conventionnelle de l'article 1^{er}.

Article 3

Entrée en vigueur. – Portée de l'accord

Les dispositions du présent texte entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions de l'année 2020 étant entendu que cet accord sera réexaminé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle en octobre 2019.

Les stipulations du présent texte annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche des entreprises d'architecture qui traitent de la contribution conventionnelle.

Article 4

Notification. - Dépôt. - Extension

Le présent texte sera notifié par l'APGBA à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent texte sera déposé par l'APGBA auprès des services du ministre chargé du travail afin d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 72 DU 25 JUIN 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DU TAUX DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE
AU FINANCEMENT DES ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

NOR : ASET1951324M
IDCC : 1951

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

PRÉAMBULE

La branche de l'expertise en automobile dispose d'une association paritaire chargée de mettre en œuvre des actions sociales et culturelles au bénéfice des salariés de la branche.

Le financement de ces actions est assuré par une contribution annuelle versée par les entreprises de la branche.

Le présent accord a pour effet de revaloriser le montant de cette contribution, prévue à l'article 13.8 de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertises en automobile.

Article 1^{er}

Objet

La contribution annuelle au financement des actions sociales et culturelles est fixée forfaitairement pour chaque salarié et par cabinets ou entreprises de la branche, à hauteur de 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année de référence.

Elle est due par toute personne morale ou physique, y compris le travailleur non salarié, relevant du périmètre d'application de la présente convention collective.

Cette contribution sera due pour tous les salariés d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective des cabinets et entreprises d'expertises en automobile, sans qu'une forme juridique particulière d'exploitation de l'activité soit opposable au paiement.

Pour le cas où l'entreprise disposerait de son propre comité d'entreprise interne (devenu comité social et économique – CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus) et ne souhaiterait pas bénéficier des avantages sociaux et culturels de l'APASEA, l'employeur devra verser au comité d'entreprise une contribution annuelle qui ne saurait être inférieure à 0,55 % du plafond annuel de la sécurité sociale par salarié au 1^{er} janvier de l'année de référence.

L'article 13.8 de la convention collective est modifié en conséquence.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

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

Fait à Paris, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 73 DU 25 JUIN 2019
RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE ET À L'OUVERTURE
DE DISPOSITIFS DE FORMATION PAR ALTERNANCE

NOR : ASET1951323M
IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

CGT-FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle et à la reconversion ou promotion par l'alternance.

Par ailleurs, ce texte a également pour vocation d'étendre la possibilité du recours à l'alternance pour certains dispositifs de formation et notamment celui des experts en formation, dans le cadre de leur immersion professionnelle de 2 ans, prévue par l'arrêté du 31 juillet 2012 portant définition du diplôme d'expert en automobile.

Article 1^{er}

Contribution conventionnelle

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile versent, à l'opérateur de compétence désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle, dont le montant est fixé selon la taille de l'entreprise comme suit :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,45 % de la masse salariale brute du personnel ;

- pour les entreprises de 11 à 1 000 salariés : 0,65 % de la masse salariale brute ;
- pour les entreprises de plus de 1 000 salariés : verse selon leur choix une contribution volontaire de formation à l'OPCO EP.

Toutes les entreprises et cabinets relevant de la branche de l'expertise en automobile sont concernés, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises et cabinets relevant de la branche professionnelle de l'expertise en automobile est l'opérateur de compétences des Entreprises de proximité (OPCO EP).

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 2

Reconversion ou promotion par l'alternance

La reconversion ou promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

Elle concerne principalement les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et vise ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle et correspondant au grade de la licence.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national de la certification professionnelle ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnel (CQP).

La qualification visée doit être d'un niveau identique ou supérieur au niveau de la qualification déjà détenue par le salarié.

La reconversion ou promotion par l'alternance est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Par dérogation, cette durée peut être portée à 24 mois lorsque l'action de formation visée concerne la formation suivie par les « experts en formation » pour préparer les épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile. Cette action de formation de 24 mois devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par l'alternance. Elles ne peuvent pas être d'une durée inférieure à 150 heures.

Les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences agréé sur la base d'un montant forfaitaire de 12 € par heure pour l'année 2020.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance suivantes :

- toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP ;

- l'utilisation du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à 24 mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de 2 années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.

Il concerne principalement les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois. Par dérogation, cette durée peut être portée à 24 mois lorsque l'action de formation visée concerne la formation suivie par les « experts en formation » pour préparer les épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois soit pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle déjà obtenue, soit pour pallier l'échec aux épreuves d'évaluation du salarié et lui permettre de repasser ces épreuves l'année suivante. Il peut également être renouvelé en cas de maternité ou adoption, maladie ou accident du travail.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié suit des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation. Cette durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un organisme de formation, ou un service interne de formation.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation suivantes :

- toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la signature de l'imprimé CERFA afférent (en plus du contrat de travail). Une copie de ce document devra être transmise à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant le début du contrat ;
- l'utilisation du dispositif devra donner lieu à la désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à 24 mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de 2 années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 4

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il concerne principalement les jeunes de 16 à 29 ans.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- à durée déterminée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée ;
- à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de 6 mois à 3 ans.

Le contrat peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves sanctionnant la qualification préparée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'apprenti suit des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée minimale de 25 % de la durée totale du contrat (contrat d'apprentissage à durée déterminée) ou de l'action de formation (contrat d'apprentissage à durée indéterminée) ou de 400 heures par an.

L'action de formation devra allier périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée par un centre de formation des apprentis (CFA) ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités spécifiques de mise en œuvre du contrat d'apprentissage suivantes :

- toute utilisation de ce dispositif devra être formalisée par la signature de l'imprimé CERFA afférent (en plus du contrat de travail). Une copie de ce document devra être transmise pour enregistrement à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant le début du contrat ;
- l'utilisation du dispositif devra donner lieu à la désignation d'un tuteur, appelé maître d'apprentissage, pour accompagner l'alternant tout au long de son parcours de formation.

Pour le cas du dispositif étendu à 24 mois, relatif à la préparation de l'unité C du diplôme d'expert en automobile, le tuteur de l'expert en formation devra être désigné parmi les experts en automobile diplômés de l'entreprise ou du cabinet d'expertise automobile, présentant au moins une expérience professionnelle de 2 années en qualité d'expert en automobile diplômé.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

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

Fait à Paris, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA VALIDATION D'UNE MODIFICATION DE STATUTS DE L'ANFA

NOR : ASET1951322M

IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métaux ;

FO métaux ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), notamment l'article 21 « Modifications ultérieures » relatif aux modalités d'entrée en vigueur des modifications postérieures à l'accord du 20 janvier 2016,

Vu la nécessité de modifier les statuts de l'ANFA au regard de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 et la création de l'OPCO Mobilités subséquente et au regard de ses missions,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les statuts joints au présent accord se substituent aux statuts modifiés par l'accord paritaire national du 20 janvier 2016.

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de la nécessité d'engager une concertation paritaire relative aux frais de gestion de l'ANFA, au regard du nouveau cadre de ses missions telles que modifiées par les dispositions légales et réglementaires relatives aux OPCO.

Elles détermineront, par voie de délibération paritaire, les modalités de cette concertation.

Article 3

Une copie du récépissé de dépôt du présent accord auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais le dépôt de la déclaration modificative lesdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

Fait à Suresnes, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

STATUTS DE L'ASSOCIATION NATIONALE
POUR LA FORMATION AUTOMOBILE
(ANFA)

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Institution

Il est fondé, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des services de l'automobile une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, déclarée et dotée à ce titre de la personnalité morale.

Cette association prend le nom de : association nationale pour la formation automobile, ci-après désignée par ses initiales : ANFA.

Article 2

Siège social

Celui-ci est fixé à Meudon (92190), 43 *bis*, route de Vaugirard.

Il peut être transféré sur décision du conseil de gestion.

Article 3

Objet et missions

En lien avec le conseil des métiers des services automobiles de l'OPCO Mobilités, l'ANFA est chargée par la commission paritaire nationale de la mise en œuvre de dispositifs relevant de la politique nationale de formation de la branche des services de l'automobile dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, ci-après dénommée « la branche », dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA).

À ce titre l'ANFA, notamment :

- anime l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- apporte une expertise à la branche, en appui de l'OPCO Mobilités, dans le cadre du développement de la GPEC de branche, au plus près des réalités des métiers et des entreprises et au regard de leurs évolutions et mutations probables ;
- propose une ingénierie des dispositifs de formation professionnelle et intervient dans le cadre d'une mission d'appui et de conseil de la branche et, le cas échéant, de l'OPCO Mobilités ;
- propose et élabore avec la commission paritaire nationale de la branche des certifications ;
- assure le contrôle, l'organisation et le suivi des jurys de certification pour le compte de la branche ;
- participe à la mise à jour du répertoire national des qualifications des services automobiles (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services automobiles (RNCSA) ;
- procède à l'inscription des certifications et titres et en assure le suivi auprès de la commission paritaire nationale de la branche ;
- assure la promotion des métiers de la branche et développe l'apprentissage notamment via le réseau des CFA, assure un lien avec les établissements scolaires, ceux relevant de l'enseignement supérieur ainsi que de manière générale avec les organismes de formation intervenant sur le champ de la branche ;
- suit, valorise et participe activement à la promotion des actions de la branche ;
- gère, suit et développe les outils de promotion des emplois de la branche ;

- assure la recherche de partenariats et le pilotage de projets confiés par la branche ;
- assure, auprès des représentants territoriaux de l'OPCO Mobilités, une représentation de la branche.

Pour l'exercice de ses missions l'ANFA est bénéficiaire de la taxe visée à l'article 1609 *sexvicies* du code général des impôts (CGI), ainsi que des dispositifs de financement définis en article 16 des présents statuts, dans le cadre des règles définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre des mandats paritaires que les partenaires sociaux lui accordent, elle rend compte annuellement à la commission paritaire nationale visée à l'article 1.05 de la CCNSA.

Les engagements pris par l'ANFA au nom de la branche précisent le mandat qui l'y habilite.

Article 4

Durée

L'ANFA est créée pour une durée indéterminée.

En cas de dissolution, le conseil de gestion désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés de réaliser l'actif et d'acquitter le passif.

Les organisations signataires des présents statuts s'engagent à prendre toutes dispositions propres à garantir l'utilisation, au bénéfice du développement de la formation professionnelle dans la branche, de la dévolution de l'éventuel actif net subsistant, après inventaire, dans le respect de la réglementation applicable.

TITRE II

ADMINISTRATION DE L'ANFA

Article 5

Conseil de gestion paritaire

L'ANFA est administrée par un conseil de gestion (ci-après dénommé « le conseil ») composé de 20 membres dûment mandatés à cet effet par les organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 1^{er}, alinéa 1 des présents statuts.

Un observateur, pris en charge par l'organisation dont il dépend peut être nommé par chaque membre. Il peut, en cas d'absence du titulaire, assurer sa suppléance sur mandat pour ledit conseil de gestion concerné et dans le cadre des règles de prise en charge déterminées pour ce mandat.

Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

CNPA	6 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
ASAV	2 sièges	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

Article 6

Statut des membres du conseil de gestion

Le mandat des membres du conseil est de 4 ans. Il commence dès leur nomination consécutive au dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil telle que prévue à l'article 5 ou la modifiant, et s'achève le jour du dépôt de l'accord quadriennal suivant. Lors de chaque échéance, les organisations représentées sont invitées par courrier à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leurs représentants pour la période suivante.

Les organisations représentées peuvent pourvoir au remplacement de leurs représentants en cours de mandat, en cas de défaillance ou pour toute autre raison ; les pouvoirs des représentants ainsi désignés prennent fin au moment où devrait expirer le mandat du représentant initialement désigné ; en cas de fonction exercée au bureau, le nouveau représentant occupe la fonction de son prédécesseur.

Les représentants des organisations siégeant au conseil doivent, être âgés au plus de 70 ans au début de leur mandat, jouir du plein exercice de leurs droits civils.

Pour le collège patronal, ils doivent exercer une activité de chef d'entreprise, ou avoir des participations, dans une entreprise de la branche.

Pour le collège salarial, ces représentants sont des salariés d'entreprises visées à l'article 1.01 de la convention collective et adhérents de l'organisation, ou bien des responsables statutaires de l'organisation, ou bien des salariés de l'organisation, dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA).

En outre, le cumul des fonctions d'administrateur de l'ANFA et de salarié ou d'administrateur dans un organisme de formation bénéficiaire des financements de l'ANFA est porté à la connaissance des instances paritaires ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

L'administrateur concerné par ce cumul ne prend pas part aux délibérations impliquant l'organisme de formation prestataire.

Les représentants des organisations adressent au président de l'ANFA, lors de leur entrée en fonction, une déclaration mentionnant leurs mandats, fonctions, liens directs ou indirects, matériels ou moraux, en relation avec les organismes de toute nature pouvant bénéficier du concours de l'ANFA. Ils mettent à jour cette déclaration dès qu'une modification de leur situation intervient.

Article 7

Réunions

Le conseil de gestion se réunit au moins 2 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance. Les fédérations des organisations patronales et syndicales représentatives sont destinataires des convocations, des documents associés et des comptes rendus.

Le conseil se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

Le conseil délibère valablement lorsque 6 membres du conseil au moins sont présents ou représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours, et délibère, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, respectivement dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Sur demande conjointe du président et du vice-président, le conseil peut délibérer par voie électronique ou tout autre moyen sécurisé permettant à chaque membre de se prononcer à distance, sauf dans les domaines énumérés à l'alinéa suivant. Dans ce cadre, les pouvoirs ne sont pas admis et un délai minimum de 3 jours ouvrables doit être respecté entre l'émission de la question et l'envoi de sa réponse par le destinataire. Il est rendu compte des échanges ainsi réalisés auprès de l'ensemble des administrateurs. Les votes exprimés dans ce cadre ne valent décision transcrite qu'après validation lors de la réunion présentielle suivante.

Dans les domaines de compétence visés aux points 2, 3, 5, 6 et 7 de l'article 8, le conseil ne peut valablement délibérer qu'en présence de ses membres.

Les délibérations du conseil, dans le cadre des modalités précisées aux alinéas précédents font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège.

Article 8

Pouvoirs du conseil de gestion

Le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus, et notamment :

1. Il prend les décisions nécessaires à la mise en œuvre des missions définies à l'article 3, en lien étroit avec la commission paritaire nationale de la branche et conformément à ses décisions ;
2. Il fixe les règles d'utilisation de la ressource visée à l'article 1609 *sexvicies* du CGI. ;
3. Il vote le budget de l'ANFA et approuve les comptes ;
4. Il nomme un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie, pour la durée prévue par les textes en vigueur ;
5. Il constate la constitution du bureau issu du scrutin visé à l'article 9, sous la forme d'un extrait de délibération contresigné par le président et le vice-président ;
6. Il nomme le délégué général et met fin, le cas échéant, à ses fonctions ;
7. Il décide des acquisitions, des échanges, des aliénations d'immeubles, des constitutions d'hypothèques sur ces derniers, des baux excédant 9 ans ;
8. Il décide des délégations de signature ;
9. Il fixe les plafonds de prise en charge des dépenses de transport, restauration et hébergement pour les représentants désignés par les organisations représentatives et participant aux instances définies par le titre II des présents statuts.

Dans le respect des textes gouvernant les ressources, le conseil peut déléguer au président, au vice-président, ou au délégué général, conjointement ou séparément, de façon ponctuelle, une partie de ses attributions.

Article 9

Bureau

Un bureau issu du conseil de gestion est institué. Il se compose de 6 membres dont les fonctions sont ainsi réparties :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire du bureau ;
- un secrétaire adjoint du bureau.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe

(*) Président.

(*) Trésorier adjoint.

(*) Secrétaire adjoint du bureau.

b) Deuxième groupe

(*) Vice-président.

(*) Trésorier.

(*) Secrétaire du bureau.

Il est procédé au renouvellement du bureau tous les 2 ans, avec une alternance, entre collègues, des fonctions de président, vice-président, trésorier, trésorier adjoint, secrétaire et secrétaire adjoint.

Les organisations syndicales répartissent entre elles, par un vote poste par poste au sein de leur collège, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège dont il est issu.

Il en va de même pour les organisations patronales, les fonctions de président ou de vice-président étant assurées par des représentants du CNPA, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par un représentant des autres organisations.

Article 10

Président

Le président assure, en liaison avec le vice-président, la mise en œuvre des décisions du conseil de gestion ; il est responsable du fonctionnement régulier de l'ANFA et décide des engagements juridiques et financiers proposés par la direction, conformément à l'article 13 des présents statuts ; il peut déléguer ses attributions au vice-président.

Il représente activement et passivement l'ANFA en justice et dans les actes de la vie civile, sous réserve des attributions du délégué général fixées par l'article 13 ; il fait exécuter toutes délibérations du conseil de gestion relatives aux actions juridictionnelles engagées par l'ANFA.

En cas d'empêchement, les attributions du président sont assumées par le vice-président ou un membre du bureau du collège du président.

Article 11

Trésorier et trésorier adjoint

Le trésorier s'assure des rentrées financières et de l'établissement des comptes ; il signe les titres de paiement visés à l'article 18. Il est suppléé par le trésorier adjoint en cas d'empêchement.

Article 12

Secrétaire du bureau

Le secrétaire du bureau ou, en cas d'empêchement, le secrétaire adjoint, présente au conseil de gestion, chaque année, un rapport moral d'activité ; il s'assure de la conformité aux débats des procès-verbaux des réunions du conseil.

Article 13

Délégué général

Le délégué général est nommé par le conseil de gestion qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Le délégué général applique les décisions du conseil de gestion sous l'autorité du président et du vice-président ; il peut nommer un adjoint qui le supplée en cas d'empêchement, et auquel il peut déléguer certaines de ses responsabilités, avec l'accord du président et du vice-président.

Dans ce cadre, le délégué général assure notamment, par délégation statutaire, les responsabilités suivantes :

- il assure le bon fonctionnement général de l'ANFA ;
- il prépare le budget et établit les comptes en liaison avec le trésorier et le trésorier adjoint ;
- il recrute, dirige le personnel, signe les contrats de travail, le cas échéant procède à des licenciements ; il transige ou défend et peut subdéléguer ses missions à des personnes de son choix ;
- il établit et anime les relations avec les pouvoirs publics, nationaux ou régionaux ;
- il représente l'ANFA au conseil d'administration de l'association de services pour la formation automobile (ASFA) ;

- il procède au recouvrement de toutes créances au profit de l'ANFA, le cas échéant par voie judiciaire, dans la limite fixée par le conseil de gestion ;
- il peut engager l'ANFA vis-à-vis des fournisseurs dans la limite de 200 000 € ;
- il peut assumer, ponctuellement et sur délégation expresse, certaines attributions du conseil de gestion ou du président y compris pour représenter l'ANFA en justice ;
- il participe à la signature des titres de paiement visés à l'article 18 ;
- il peut déléguer toute compétence à un adjoint, dans les conditions fixées avec l'accord du président et du vice-président.

Article 14

Commissions régionales de formation

Les commissions régionales de formation (COREFOR), composées de représentants des organisations professionnelles siégeant au conseil de gestion, sont informées sur l'utilisation régionale de la taxe fiscale et des autres ressources de l'ANFA.

Elles sont associées à l'élaboration et à la restitution des diagnostics régionaux menés par l'OPMQ.

Sur mandat exprès du conseil de gestion, leur président représente l'ANFA auprès des pouvoirs publics régionaux, en lien avec la représentation territoriale du conseil des métiers de l'OPCO Mobilités.

Elles peuvent être saisies par le conseil de gestion sur tout sujet intéressant le périmètre d'intervention de l'ANFA, leurs analyses sont ensuite transmises au conseil de gestion. L'ANFA dans son rapport annuel en rend compte à la commission paritaire nationale.

Elles sont régies par un règlement intérieur validé par le conseil de gestion.

Article 15

Groupes techniques paritaires

Des groupes techniques paritaires, ci-après dénommés GTP, sont institués auprès du conseil de gestion.

Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la création des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi qu'au développement du dispositif CQP.

Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

- l'actualisation du RNCSA ;
- la création et le renouvellement des CQP ;
- la mise en œuvre des CQP ;
- la mise en œuvre du dispositif de VAE et ses évolutions.

Il existe un GTP pour chaque domaine ou filière du RNQSA.

Deux « référents qualification » sont désignés par chaque organisation représentative dans la branche pour chaque GTP. Le secrétariat de la commission paritaire nationale de la branche peut assister aux réunions.

Le secrétariat et l'animation des GTP sont assurés par l'ANFA.

Le programme de travail annuel des GTP est défini deux fois par an conformément aux dispositions paritaires.

Le délégué général de l'ANFA rend compte annuellement au conseil de gestion des travaux des GTP.

TITRE III

RESSOURCES ET RÈGLES DE GESTION

Article 16

Ressources contributives

Il s'agit de la taxe fiscale visée à l'article 1609 *sexvicies* du CGI.

Par ailleurs, l'ANFA peut disposer :

- des contreparties financières à l'appui apporté à l'OPCO Mobilités pour le compte de la branche ;
- de produits financiers ;
- de subventions ou de dotations publiques ou privées ;
- de produits d'emprunts ;
- de dons et legs ;
- et, de façon générale, de toutes ressources conformes aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur, utiles à son objet social.

Article 17

Gestion comptable

La gestion de l'ANFA s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables aux associations de la loi 1901,

L'exercice financier et comptable commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Les comptes annuels sont certifiés par un commissaire aux comptes inscrit au tableau de la compagnie.

Les ressources sont placées en numéraire, dépôts à vue ou placement à court terme.

De façon plus générale, la gestion des ressources s'effectue conformément aux lois, règlements et dispositions conventionnelles concernés.

Les pièces justificatives sont conservées, après la clôture de l'exercice, pendant les délais réglementaires.

Article 18

Titres de paiement

Les titres et états de paiement sont émis et signés dans des conditions décidées par le conseil de gestion.

Les règlements peuvent être effectués par des modes de paiement dématérialisés.

TITRE IV

APPLICATION DES STATUTS

Article 19

Modification des statuts

Toute modification des présents statuts doit faire l'objet d'un accord collectif conclu au sein de la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Les formalités légales consécutives à l'adoption des statuts, et toutes déclarations modificatives ultérieures, sont accomplies auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Le président, le vice-président et le délégué général veillent à l'application et au respect des présents statuts, ainsi qu'à l'accomplissement des formalités administratives qui s'y attachent. Les formalités légales consécutives aux modifications des statuts sont accomplies sans délai, dès réception par l'association de la notification de l'accord collectif qui y a procédé.

Les modifications des statuts de l'ANFA n'entrent en vigueur qu'après le dépôt de la déclaration modificative auprès de l'autorité préfectorale dont relève le siège social visé à l'article 2.

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 93 DU 17 OCTOBRE 2019
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE
DU RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)

NOR : ASET1951282M
IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC métal ;

FO métaux ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;

Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Considérant l'annexe RPCS de la convention collective, modifiée par les avenants n° 66 du 19 septembre 2013, n° 73 du 27 avril 2015, n° 74 du 7 juillet 2015 puis n° 76 du 20 janvier 2016 ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant un nouveau cahier des charges des contrats de couverture santé responsables, pris en application de l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale du 23 décembre 2013 modifiée par loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 8 août 2014 et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant les dispositions du code de la sécurité sociale, notamment son article L. 871-1 et les dispositions de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019, notamment son article 51 ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à garantir aux entreprises et aux salariés couverts par le régime professionnel complémentaire de santé la lisibilité des garanties et le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux qui s'attache aux « contrats responsables » ;

Considérant enfin le souhait des partenaires sociaux de promouvoir l'essor des pratiques de la télé-médecine au regard de la typologie de la branche et en application de l'article 54 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 et de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé qui vise dans son titre III du chapitre III à déployer pleinement la télé-médecine et les télésoins, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des prestations garanties du point 1 de l'annexe RPCS de la convention collective, est modifié comme suit :

« 1. Prestations garanties

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

(Voir tableau page suivante.)

Couverture santé Garanties par famille d'actes	Garanties incluant celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Soins courants ⁽¹⁾	
Honoraires médicaux :	
Consultations généralistes et spécialistes	OPTAM 150 % BRSS / Hors OPTAM 130 % BRSS
Visites généralistes et spécialistes	OPTAM 150 % BRSS / Hors OPTAM 130 % BRSS
Actes techniques médicaux	OPTAM 150 % BRSS / Hors OPTAM 130 % BRSS
Radiologie / Imagerie	OPTAM 150 % BRSS / Hors OPTAM 130 % BRSS
Analyses et examens de laboratoire	140 % BRSS
Honoraires paramédicaux (infirmiers, orthophonistes...)	140 % BRSS
Matériel médical (petit et grand appareillage, autres prothèses)	140 % BRSS
Transport médical remboursé par la Sécurité sociale	145 % BRSS
Médicaments remboursés par la Sécurité sociale	100 % BRSS
Hospitalisation (y compris maternité) ⁽²⁾	
Frais de séjour	250 % BRSS
Honoraires	OPTAM 250 % BRSS / Hors OPTAM 200 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais Réels
Frais de lit d'accompagnant	20 euros par jour
Chambre particulière	35 euros par jour
Dentaire	
Soins et prothèses dentaires 100 % santé *	100 % frais réels limités aux honoraires limites de facturation (HLF)
Soins dentaires hors 100 % santé	100 % BRSS
Prothèses dentaires hors 100 % santé remboursées par la Sécurité sociale	270 % BRSS
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale, par acte	107,50 euros
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	200 % BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans), par acte	96,75 euros
Optique	
Un équipement (une monture + deux verres) tous les deux ans. La période est de 2 ans pour les personnes âgées de 16 ans ou plus. La période est réduite pour les cas de renouvellement anticipé prévus par la réglementation notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue. Les périodes sont fixes et s'apprécient à compter de la date de facturation de l'équipement optique.	
Équipements 100 % santé * :	
Verre	100 % frais réels limités aux prix limites de vente (PLV)
Monture	100 % frais réels limités aux prix limites de vente (PLV)
Équipements hors 100 % santé :	
pour les moins de 16 ans :	
par verre simple	80 euros
par verre complexe	185 euros
par verre très complexe	185 euros
pour les 16 ans et plus :	
par verre simple	35 euros
par verre complexe	100 euros
par verre très complexe	195 euros
Monture	100 euros
Lentilles correctrices remboursées ou non par la Sécurité sociale (maximum annuel)	100 % BRSS (pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale) + 130 euros
Chirurgie correctrice de l'œil (par œil et par an)	130 euros
Aides auditives	
Un équipement tous les 4 ans. La période est fixe et s'apprécie à compter de la date de facturation de l'équipement d'aide auditive.	
Équipements 100 % santé *	100 % BRSS + 500 euros limité à 1700 € A compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % frais réels limités aux prix limites de vente (PLV)
Équipements hors 100 % santé (par oreille)	100 % BRSS + 500 euros limité à 1700 €
Piles et autres accessoires remboursés par la Sécurité sociale	100 % BRSS
Autres	
Forfait naissance ou adoption	250 euros
Forfait "Bien-être" annuel : Ostéopathie, chiropractie, médicaments et vaccins prescrits non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la Sécurité sociale, étio-pathie, pédicure-podologie	100 euros
Actes de prévention (loi 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006): - Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum	170 % BRSS
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	OPTAM 170 % BRSS / Hors OPTAM 150 % BRSS

* tels que définis réglementairement

(1) Praticiens en secteur non conventionné : prise en charge limitée à 100 % BRSS.

(2) Hospitalisation en secteur non conventionné : prise en charge limitée à 100 % BRSS.

BRSS : base de remboursement de la Sécurité sociale

HLF : honoraire limite de facturation réglementé

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée

PLV : prix limite de vente réglementé

Article 2

Les paragraphes nouveaux suivants sont ajoutés au point III.1 de cette même annexe :

La branche des services de l'automobile est constituée en majorité d'un tissu de petites et moyennes entreprises réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Le recours aux actes de téléconsultation par les salariés des services de l'automobile devrait ainsi leur faciliter l'accès aux soins notamment dans les zones de désertification médicale.

En outre, elle devrait également permettre l'amélioration de leur prise en charge et de leur suivi afin de prévenir certaines hospitalisations et de diminuer le recours aux urgences.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2018 dans son article 54 inscrit dans le droit commun les actes de télémedecine par le biais des conventions nationales avec les professionnels de santé libéraux.

La loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé adapte le cadre légal existant afin d'assurer le déploiement de la télémedecine et des télésoins.

Les partenaires sociaux de la profession invitent les entreprises des services de l'automobile à demander qu'un service de téléconsultation médicale soit prévu dans leur contrat collectif obligatoire de complémentaire santé et en particulier lorsque les actes de téléconsultation ne sont pas pris en charge par la sécurité sociale.

Article 3

Le point III.3 de la même annexe est rédigé comme suit :

« Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et doit en conséquence respecter les obligations, interdictions et limites de prise en charge fixées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 4

Champ d'application du présent accord

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 5

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif de protection sociale mis en place dans la branche et visé par le présent accord.

Article 6

Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, étant rappelé que la mise en œuvre du panier sans reste à charge de la réforme du 100 % santé en matière d'aides auditives se fera au 1^{er} janvier 2021 et conformément au calendrier légal.

Article 7

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 17 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

AVENANT DU 20 JUIN 2019
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1951310M
IDCC : 959

Entre :
SNMB ;
SLBC ;
SDB,

D'une part, et
FNIC CGT ;
Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en place le panier de soins « 100 % santé » permettant la prise en charge intégrale des frais d'optique, dentaire et d'audiologie.

À cette fin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 élargit la couverture du contrat responsable aux aides auditives.

Considérant le nouveau cahier des charges du contrat responsable qui est fixé aux articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels que modifié par un décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

Considérant l'adaptation de la couverture minimale des garanties collectives d'assurance santé des salariés mise en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019.

Considérant la nécessaire mise en conformité, avant le 1^{er} janvier 2020, des conventions de branche mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture

minimale obligatoire et collective prévue par l'article L. 911-7 précité, aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En conséquence de quoi, les parties signataires du présent avenant décident de modifier l'article 26 *bis* « Régime de complémentaire santé » de la convention collective de la façon suivante.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Le III « Prestations garanties du régime frais de santé de branche » est désormais libellé comme suit :

« Les prestations du niveau de garantie dénommé “base obligatoire” détaillées ci-après doivent bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers doivent améliorer les prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant à un niveau de garantie supérieur dénommé “option”.

Les prestations garanties de l'option sont détaillées ci-après.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées dans la mesure où elles ont été négociées avec l'organisme assureur recommandé visé ci-après au j).

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers devront y souscrire :

- soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ; Dans ce cas, la cotisation s'y rapportant est la charge exclusive du salarié ;
- soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. Dans ce dernier cas, les laboratoires devront satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

DATE D'EFFET
01/01/2020


Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale Française, dès lors qu'elle intervient.



01/01/2020


	BASE OBLIGATOIRE	BASE + OPTION
1	100	100
2	100	100
3	100	100
4	100	100
5	100	100
6	100	100
7	100	100
8	100	100
9	100	100
10	100	100
11	100	100
12	100	100
13	100	100
14	100	100
15	100	100
16	100	100
17	100	100
18	100	100
19	100	100
20	100	100
21	100	100
22	100	100
23	100	100
24	100	100
25	100	100
26	100	100
27	100	100
28	100	100
29	100	100
30	100	100
31	100	100
32	100	100
33	100	100
34	100	100
35	100	100
36	100	100
37	100	100
38	100	100
39	100	100
40	100	100
41	100	100
42	100	100
43	100	100
44	100	100
45	100	100
46	100	100
47	100	100
48	100	100
49	100	100
50	100	100
51	100	100
52	100	100
53	100	100
54	100	100
55	100	100
56	100	100
57	100	100
58	100	100
59	100	100
60	100	100
61	100	100
62	100	100
63	100	100
64	100	100
65	100	100
66	100	100
67	100	100
68	100	100
69	100	100
70	100	100
71	100	100
72	100	100
73	100	100
74	100	100
75	100	100
76	100	100
77	100	100
78	100	100
79	100	100
80	100	100
81	100	100
82	100	100
83	100	100
84	100	100
85	100	100
86	100	100
87	100	100
88	100	100
89	100	100
90	100	100
91	100	100
92	100	100
93	100	100
94	100	100
95	100	100
96	100	100
97	100	100
98	100	100
99	100	100
100	100	100

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :	Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
---	---

HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour		250% BR	350% BR
	Honoraires			
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		250% BR	350% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*		200% BR	200% BR
	Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale		100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Chambre particulière (4) Non remboursé par la Sécurité sociale			
	Par nuitée (y compris maternité)		60 €	80 €
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)		25 €	32 €
	Lit d'accompagnant (4) Non remboursé par la Sécurité sociale			
	Bénéficiaire de moins de 16 ans - par nuitée		60 €	80 €
Forfait maternité (prime de naissance) Non remboursée par la Sécurité sociale		150 €	200 €	

Soins et prothèses 100 % Santé**		sans reste à payer (11)	sans reste à payer (11)
 DENTAIRE (5) auprès d'un professionnel	Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie Soins dentaires avec dépassements dont Inlay/onlay Parodontologie Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR 150% BR TM 300 €
	Prothèses autres que 100 % Santé	dents du sourire (8) dents de fond de bouche (9) inlays cores Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)	300%BR 250%BR 150% BR 200 € / dent
	<u>Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et Prothèses dentaires à tarifs libres</u>		
	Im plantologie	par implant et par bénéficiaire	300 €
		Couronne sur implant : dents du sourire (8) Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres Couronne sur implant : dents de fond de bouche (9) Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres	300%BR 300%BR 250%BR
	Orthodontie (6)	Par semestre de traitement et par bénéficiaire Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	300% BR 200% BRR
	Plafond dentaire applicable sur les prothèses autres que 100% Santé (7) (hors soins dentaires et orthodontie)	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HBLD036). Au delà, la garantie sera égale à celle du décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.	Limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent HBLD036). Au delà, la garantie sera égale à celle du décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

 OPTIQUE Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Équipement 100 % Santé** (classe A)	Y compris l'examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)		Grille Optique n° 1 *****	Grille Optique n° 2 *****
	Lentilles	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité Sociale - par an et par bénéficiaire Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	150 € (minima TM)	160 € (minima TM)
		Par œil	100 €	120 €
	Chirurgie optique réfractive		400 €	500 €
 AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille renouvellement par appareil tous les 4 ans	À compter du 01/01/2021 :			
	Équipement 100 % Santé** (classe I***)		sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) - RO + RC		
		Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité****	100% BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100% BR + 500 € / oreille / bénéficiaire
		Bénéficiaire à compter du 21e anniversaire	100% BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100% BR + 500 € / oreille / bénéficiaire
	Jusqu'au 31/12/2020 :			
		Aide auditive - par an et par bénéficiaire	100% BR + 400 € / oreille / bénéficiaire	100% BR + 500 € / oreille / bénéficiaire

<div>  </div> <div> SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non </div>	Honoraires médicaux		
	Consultation / visite / consultation en ligne		
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR 100% BR 200% BR
	chez un spécialiste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170% BR 150% BR 200% BR
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170% BR 150% BR 200% BR
	Actes d'imagerie médicale	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	170% BR 150% BR 200% BR
	Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	200% BR
	Analyses et examens de laboratoire		100% BR
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100% BR + 400 € / an / bénéficiaire
	Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (10)	100% BR
	Cures thermales		200% BR
	Médicaments	Médicaments remboursés à 65% Médicaments remboursés à 30% Médicaments remboursés à 15% Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR 100% BR 100% BR 50 € 120 €
	Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel	Ostéopathe, chiropracteur, étiope, acupuncteur, psychologue, psychothérapeutes Diététicien - 16 ans - par an et par bénéficiaire Ostéodensitométrie osseuse - par an et par bénéficiaire	25 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 3 séances par an 50 € 50 €
	Assistance à domicile (voir notice d'information)		35 € par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an
	Plateforme conseil/devis/réseau		oui oui

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **BR - SS** = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **TM** = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). **RO** = Régime obligatoire (Sécurité sociale). **RC** = Régime complémentaire. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €).

* **Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concerne pas la ligne « Soins dentaires ».

(6) Les forfaits sont calculés et proratisés : sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la base de remboursement de l'acte indiqué sur la ligne pour les soins et les prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

(7) En cas d'atteinte du plafond, la prise en charge à hauteur du TM + 25 % BR est assurée.

(8) Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

(9) Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

(10) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(11) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(12) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Grille Optique			1		2	
Verre	Avec/Sans Cylindre	Type de verre	Remboursement assureur y compris le remboursement de la Sécurité sociale		Remboursement assureur y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
			Enfant	Adulte	Enfant	Adulte
UNIFOCAL	Sphérique	sphère de - 6 à + 6	60,00 €	90,00 €	80,00 €	110,00 €
		sphère < à - 6 ou > à + 6	75,00 €	107,50 €	95,00 €	125,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	70,00 €	100,00 €	90,00 €	120,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	70,00 €	100,00 €	90,00 €	120,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €
		sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	95,00 €	125,00 €	120,00 €	140,00 €
		sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	95,00 €	125,00 €	110,00 €	140,00 €
PROGRESSIF ET MULTIFOCAL	Sphérique	sphère de - 4 à + 4	130,00 €	160,00 €	150,00 €	180,00 €
		sphère < à - 4 ou > à + 4	140,00 €	170,00 €	160,00 €	190,00 €
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	155,00 €	190,00 €	170,00 €	200,00 €
		sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €
		sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	170,00 €	200,00 €	180,00 €	210,00 €
Monture		80 €	100 €	100 €	100 €	

Article 2

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 20 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION

ACCORD PROFESSIONNEL DU 11 AVRIL 2019
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951295M

Entre :

FNB ;

FFB ;

GPFFB ;

FFSL ;

SEI ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

FNMIAMB ;

LCB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FBT ;

SNCB ;

FTF ;

UFFEP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est un outil essentiel au développement des compétences, à la professionnalisation ainsi qu'à la mobilité des salariés.

Elle permet les nécessaires adaptations des métiers aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux de la branche.

Pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de permettre la mise en place de certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	RÉFÉRENCE NAPE/NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3 Z
Moulures, baguettes	4803/20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1 A
Application de traitement des bois	4804/20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4 Z
Palettes	4805/20.4 Z
Tourets	4805/20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5 A
Fibres de bois	4807/20.1 A
Farine de bois	4807/20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5 E

	RÉFÉRENCE NAPE/NAF
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 /51.4 S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Définition du CQP

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'un accord qui en définit le processus de création et de mise en œuvre.

Article 3

Objet du CQP

Le CQP a pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer dans l'entreprise.

Article 4

Conditions d'obtention du CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation :

- soit à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 5

Personnes éligibles au CQP

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux personnes en recherche d'emploi.

Article 6

Création d'un CQP

La CPPNI, en application du présent accord, décide, que les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois, seule instance habilitée à représenter les professions concernées dans ce domaine.

Les CQP sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour chaque CQP, la CPNE détermine le niveau d'entrée correspondant sur la base du dossier présenté par le ou les secteurs concernés.

Pour créer un CQP, la CPNE doit par exemple constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'État ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre de filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'État et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un flux d'embauches potentielles suffisant au plan national ;
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Article 6.1

Rapport d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi, du parcours formatif, de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants, des flux potentiels de personnes concernées, des informations quantitatives sur le secteur concerné.

Article 6.2

Mise en place du CQP : élaboration d'un « dossier pédagogique ». – Enregistrement au RNCP

Si après étude du rapport d'opportunité, la CPNE décide de mettre en place un CQP, un « dossier pédagogique » devra être élaboré et comprendre notamment :

- la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel d'activités avec les compétences associées, regroupées en bloc de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de certification comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ;
- des outils d'évaluation (en partie digitalisé le cas échéant) par la formation et par la VAE (grille d'évaluation à l'issue de la formation, fiche de résultats du candidat, un procès-verbal du jury, un guide du jury, etc.) ;
- un mode d'emploi pour former et aider les évaluateurs.

Les CQP créés sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle (ou à tout organisme se substituant à cette commission) accompagné du dossier pédagogique. Leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles est systématiquement sollicité.

Article 6.3

Suivi du CQP

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux personnes concernées de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est effectué chaque année par la CPNE.

Il appartient également à la CPNE de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

La CPNE pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour décider des éventuelles évolutions à apporter.

Article 6.4

Durée, modification et suppression du CQP

Le CQP est créé pour une durée indéterminée.

De la même manière que pour la création des CQP, la CPNE est seule compétente pour modifier ou supprimer un CQP.

La CPNE examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide de son aménagement ou de sa suppression.

Les organisations membres de la CPNE peuvent demander la modification des référentiels des CQP. Toute modification des référentiels des CQP soumise par la CPNE, transmise à la CNCP et inscrite au RNCP, s'applique pour les promotions dont la formation ou le parcours de VAE débute après l'entrée en vigueur de la décision de modification. Ces modifications peuvent être décidées par la CPNE à tout moment.

Le CQP peut, enfin, être supprimé sur décision de la CPNE, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE établit une liste des CQP précisant sa date de création et éventuellement de renouvellement ou de suppression.

Article 7

Organisation des formations conduisant à un CQP

Article 7.1

Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'agrément auprès du secrétariat de la CPNE, suivant la procédure définie par ladite CPNE et décrite ci-après.

La CPNE agréee les organismes sur réponse écrite et, éventuellement, soutenance orale en réponse à un cahier des charges pour une durée de 5 ans renouvelable. Le cahier des charges élaboré par la CPNE comporte obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus.

Seront annexés au cahier des charges, le référentiel d'emploi et de compétences et le référentiel de certification du CQP.

Les organismes de formation retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation.

Dès la création effective du CQP, la CPNE et les organismes agréés signent une convention relative à l'agrément donné, qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche sur les CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'agrément peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNE et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNE.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNE.

Article 7.2

Organisation des stages de formation

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Les organismes de formation agréés informent le secrétariat de la CPNE du déclenchement d'une session de formation.

Article 8

Évaluation du candidat

La préparation et l'évaluation du CQP par la voie de la formation ou par la voie de la VAE s'effectuent conformément aux outils d'évaluation prévus dans le dossier pédagogique.

Article 9

Obtention et délivrance du CQP

Article 9.1

Obtention du CQP

La CPNE décide de l'attribution du CQP au vu :

- des évaluations finales
- et de la délibération du jury.

Si tous les blocs de compétences sont obtenus, le CQP est acquis.

Si seulement certains blocs de compétences sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré pour les blocs obtenus.

Il est rappelé qu'un bloc de compétence se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

À chaque bloc, correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Ainsi un CQP enregistré au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétence. Dans le cas où seulement une partie des blocs de compétence sont acquis, il s'agit d'une validation partielle du CQP.

Article 9.2

Jury CQP

Désignation et composition du jury du CQP

Le jury d'une session de CQP est constitué par la CPNE. Il est composé *a minima* d'une personne désignée par le collège salarié et d'une personne désignée par le collège employeur de la CPNE, de deux experts du métier visé par le CQP appartenant ou non à la CPNE, l'un représentant le collège employeur, l'autre représentant le collège salarié.

Seules peuvent être désignées, les personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans appartenant au secteur concerné par la certification avec une expérience professionnelle de 5 ans ou un niveau de formation équivalent au CQP.

L'OPCO compétent et l'organisme de formation en charge du CQP, ainsi que le tuteur, peuvent également y siéger à titre d'experts sans voix délibérative.

Au démarrage de chaque session de jury, les membres du jury désignent le président du jury parmi ses quatre membres.

Rôle des jurys

- évaluer et délibérer à l'issue de la formation ;
- évaluer et délibérer dans le cadre de la VAE.

Organisation des sessions de jury

La FNB ou toute organisation professionnelle représentative, en fonction du CQP délivré, sera chargée de l'organisation des réunions du jury – lesquelles pourront au besoin être organisées en province.

Prise en charge des frais

Les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les règles définies dans l'accord national du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et de l'importation des bois et son avenant n° 1 du 3 mars 2011.

Article 9.3

Délivrance du CQP

La CPNE délivre les certificats et les certificats de blocs de compétences préparés et signés par son président.

La CPNE mentionne sur le certificat : le nom et le prénom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

La CPNE conserve une version imprimée ou numérique des outils d'évaluation qui ont permis la délivrance du CQP.

Elle adresse aux lauréats à leur adresse personnelle en recommandé avec avis de réception ou leur remet en mains propres, les certificats et les certificats de blocs de compétences accompagnés des éventuelles préconisations du jury.

La CPNE tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Article 10

Communication

La CPNE confie aux organisations professionnelles le soin de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant des industries du bois et de l'importation des bois :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle,
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle,

Article 11

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12

Date d'application

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 14

Suivi de l'accord

Les parties signataires se réuniront tous les 3 ans pour dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de la révision de l'accord.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15

Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

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

Article 16

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 17

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 25 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2019
(PACA ET CORSE)

NOR : ASET1951311M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM PACAC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS MENSUELLES (+ 2,1 % par rapport à 2018)
1	1	1 522
	2	1 573
2	1	1 579
	2	1 604
	3	1 652
3	1	1 659
	2	1 685
	3	1 736
4	1	1 745
	2	1 773
	3	1 835
5	1	1 841
	2	1 899
	3	2 032
6	1	2 065
	2	2 147
	3	2 318
7	1	2 364
	2	2 509
	3	2 731

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire, non comprises les heures supplémentaires.

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

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

Article 7

Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Aix-en-Provence, le 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉ-
SENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction.

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et laitier.

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

Groupe 15.04 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands).

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

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 73 DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE VII DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951317M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAL CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

La refonte à droit constant du titre VII de la convention collective nationale constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

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

Article 2

Réécriture de l'article 7.1 du titre VII de la présente CCN

I. – L'article 7.1.1 est désormais rédigé de la façon suivante :

« 7.1.1. La durée des congés payés annuels est fixée conformément à la législation en vigueur.

En dehors des situations prévues par la loi, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés payés et l'indemnité correspondante, les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, des salariés comptant au moins 2 ans de présence au cours de la période d'acquisition des droits à congés payés. »

II. – Le dernier alinéa de l'article 7.1.2 est désormais rédigé de la façon suivante :

« Le franchissement de l'un des seuils d'ancienneté ci-dessus entraîne la majoration des congés payés acquis au 31 mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte. En cas de droits incomplets cette majoration s'applique au prorata et intervient avant application de la règle de l'arrondi prévue à l'article L. 3141-7 du code du travail. »

Article 3

Réécriture de l'article 7.2 du titre VII de la présente CCN

À la fin du 2^e alinéa de l'article 7.2 sont ajoutés les mots suivants :

« , sans préjudice des dispositions légales applicables. »

Article 4

Réécriture de l'article 7.3 du titre VII de la présente CCN

I. – Le titre de l'article 7.3.1 est désormais le suivant :

« 7.3.1 Maladie ou accident non professionnel, accident de trajet »

II. – Les articles 7.3.1.1, 7.3.1.2, 7.3.1.3, 7.3.1.4, 7.3.1.5 et 7.3.1.6 deviennent respectivement 7.3.1 *a*, 7.3.1 *b*, 7.3.1 *c*, 7.3.1 *d*, 7.3.1 *e* et 7.3.1 *f*.

III. – Au 2^e alinéa de l'article 7.3.1.2 devenu 7.3.1 *b*, après « En cas d'absence prolongée ou » le mot « un » est supprimé.

IV. – Au 2^e alinéa de l'article 7.3.1.2 devenu 7.3.1 *b*, après « licenciement du salarié » sont ajoutés les mots suivants :

« pour nécessité de remplacement définitif ».

V. – Le dernier alinéa de l'article 7.3.1.4 devenu 7.3.1 *d* est supprimé.

VI. – L'article 7.3.1.6 devenu 7.3.1 *f* est désormais rédigé de la façon suivante :

« Les délais ci-dessus ne sont pas opposables au licenciement reposant sur une cause autre que la nécessité de remplacement définitif du salarié ».

VII. – L'article 7.3.2 est supprimé.

VIII. – L'article 7.3.3 devient l'article 7.3.2.

IX. – Au nouvel article 7.3.2 la référence « 1226-20 » est remplacée par « L. 1226-22 ».

Article 5

Réécriture de l'article 7.4 du titre VII de la présente CCN

I. – Le titre de l'article 7.4 est désormais rédigé de la manière suivante :

« Article 7.4

Complément de salaire en cas de maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ».

II. – Au premier alinéa de l'article 7.4.1, le terme « d'accident du travail » est remplacé par :

« d'accident (professionnel ou non) ».

III. – Au premier alinéa de l'article 7.4.1, les mots « prévues par l'article 3.5 de la présente convention, la valeur » sont remplacés par :

« I, II et III de la présente convention, la valeur brute ».

IV. – Les numéros 7.4.1.1, 7.4.1.2 et 7.4.1.3 sont remplacés par trois tirets.

Article 6

Réécriture de l'article 7.5 du titre VII de la présente CCN

I. – L'article 7.5.1 est désormais rédigé comme suit :

« 7.5.1. Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

a) Sans condition d'ancienneté :

1) Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;

2) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beaux-parents : 3 jours ouvrés ;

3) Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;

4) Mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

5) Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail ;

6) Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

7) Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés.

b) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

1) Mariage civil ou religieux du salarié : 1 semaine ;

2) Mariage civil ou religieux des descendants : 2 jours ouvrés ;

3) Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré ;

4) Baptême, communion solennelle (profession de foi) d'un enfant pour la pratique de la religion catholique ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions : 1 jour ouvré.

Ces dispositions sont applicables aux personnes produisant un certificat de concubinage, un livret de famille, ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité. »

II. – L'article 7.5.3 est désormais rédigé comme suit :

« 7.5.3. Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail. »

III. – À l'article 7.5.5 les références « 7.5.1.1 et 7.5.1.2 » sont remplacées par :

« 7.5.1 a et 7.5.1 b ».

Article 7

Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN

- I. – À l'article 7.6.1, avant « il est interdit » sont ajoutés les mots suivants :
« Conformément à l'article L. 1225-29 du code du travail, ».
- II. – À la fin de l'article 7.6.2, sont ajoutés les mots suivants :
« (article L. 1225-34 du code du travail). »
- III. – L'article 7.6.3.3 est supprimé et l'article 7.6.3.4 devient 7.6.3.3.
- IV. – À l'article 7.6.3, les numéros 7.6.3.1, 7.6.3.2 et 7.6.3.3 deviennent respectivement 7.6.3 *a*, 7.6.3 *b* et 7.6.3 *c*.
- V. – À l'article 7.6.3.2 devenu 7.6.3 *b*, la référence 7.6.3.1 devient :
« 7.6.3 *a* ».
- VI. – À l'article 7.6.3.4 devenu 7.6.3 *c*, les mots « à L. 1225-41 » sont remplacés par :
« et suivants ».
- VII. – À l'article 7.6.4, les numéros 7.6.4.1, 7.6.4.2, 7.6.4.3 et 7.6.4.4 deviennent respectivement 7.6.4 *a*, 7.6.4 *b*, 7.6.4 *c* et 7.6.4 *d*.
- VIII. – À la fin du 1^{er} alinéa de l'article 7.6.1.1 devenu 7.6.4 *a*, la phrase suivante est ajoutée :
« Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, la salariée bénéficie également de cette protection pendant la période de congés payés prise directement après le congé de maternité. »
- IX. – Au 2^e alinéa de l'article 7.6.4.1 devenu 7.6.4 *a*, avant « les mêmes règles » sont ajoutés les mots suivants.
« En application de l'article L. 1225-38 du code du travail, ».
- X. – À l'article 7.6.4 *b*, les mots « le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée » sont remplacés par :
« l'autorité administrative compétente ou l'organisme autorisé pour l'adoption ».
- XI. – À l'article 7.6.4 *b*, les mots « 8 jours » sont remplacés par :
« 15 jours ».
- XII. – Au 3^e alinéa de l'article 7.6.5, la référence « 3.13 » est remplacée « 3.10 ».
- XIII. – Au 4^e alinéa de l'article 7.6.5, le mot « collectif » est remplacée par :
« pour motif économique ».
- XIV. – À l'article 7.6.6, les références 7.6.6.1, 7-6.6.2 et 7.6.6.3 deviennent respectivement 7.6.6 *a*, 7.6.6 *b* et 7.6.6 *c*.
- XV. – Le 1^{er} alinéa de l'article 7.6.6.1 devenu 7.6.6 *a*, est désormais rédigé comme suit :
« Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, la différence entre ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle, si elle avait travaillé – calculée sur la base de son horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans son service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié – et la valeur, avant déduction de la CSG et de la CRDS à la charge du salarié, des indemnités journalières versées à l'intéressée par la sécurité sociale, et éventuellement les indemnités prévues à l'article 7.4, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération nette dans les conditions suivantes : ».
- XVI. – À l'article 7.6.6 *b*, la référence 5.12.6 est remplacée par 5.11.6.

XVII. – À la fin du 1^{er} alinéa de l'article 7.6.7 sont ajoutés les mots suivants :

« (L. 1225-47 et suivants du code du travail). »

XVIII. – À l'article 7.6.8, après « par la loi » sont ajoutés les mots suivants :

« (art. L. 1225-62 et suivants du code du travail) ».

XIX. – À l'article 7.6.9, les références 7.6.9.1, 7.6.9.2 et 7.6.9.3 deviennent respectivement 7.6.9 *a*, 7.6.9 *b* et 7.6.9 *c*.

XX. – À l'article 7.6.9, le 3^e alinéa est supprimé.

XXI. – À la fin du dernier alinéa de l'article 7.6.9 sont ajoutés les mots :

« ou en ambulatoire ».

XXII. – À l'article 7.6.9.3 devenu 7.6.9 *c*, les mots « 7.6.9.1 et 7.6.9.2 » sont remplacés par :

« 7.6.9 *a* et 7.6.9 *b* ».

Article 8

Réécriture de l'article 7.6 du titre VII de la présente CCN

I. – À l'article 7.7.1, la référence « L. 3142-31 » est remplacée par :

« L. 3142-27 ».

II. – À l'article 7.7.2, après « pratique (conduite) et – » est ajouté le mot :

« des ».

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10

Entrée en vigueur. – Durée

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

Article 11

Publicité

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

Article 12

Extension

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

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 74 DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DES ANNEXES I, II ET III
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951318M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

La refonte à droit constant des annexes I, II et III de la convention collective nationale constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

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

Article 2

Réécriture de l'article 1^{er} de l'annexe I de la présente CCN

À l'article 1^{er} de l'annexe I, après les mots « employés et ouvriers » sont insérés les mots suivants :
« en application du titre IV de la présente CCN relatif aux classifications, »

Article 3

Réécriture de l'article 2 de l'annexe I de la présente CCN

I. – À l'article 2.1 de l'annexe I, la référence « 3.5 » est remplacée par :

« 3.1 ».

II. – À l'article 2.2 de l'annexe I, après les mots « l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, » sont insérés les mots suivants :

« jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, ».

Article 4

Réécriture de l'article 3 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

L'ouvrier ou l'employé recevra, dans les conditions prévues par l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8^e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes appréciées au premier jour d'absence :

3.1. 100 % pendant les 30 premiers jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 15 jours suivants pour le personnel ayant de 1 à 5 ans de présence ;

3.2. 100 % pendant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants pour le personnel ayant 5 à 10 ans de présence ;

3.3. 100 % pendant 90 jours pour le personnel ayant de 10 à 15 ans de présence ;

3.4. 100 % pendant 90 jours auxquels s'ajoutent 60 % pendant les 30 jours suivants pour le personnel ayant de 15 à 20 ans de présence.

3.5. 100 % pendant 120 jours auxquels s'ajoutent 65 % pendant les 60 jours suivants pour le personnel ayant plus de 20 ans de présence.

3.6. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

3.6.1. En cas d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.6.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.6.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté de 1 an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 5

Réécriture de l'article 4 de l'annexe I de la présente CCN

À la fin de l'article 4 de l'annexe I sont ajoutés les mots suivants :

« contre récépissé ».

Article 6

Réécriture de l'article 5 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 5 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Durée du préavis et recherche d'emploi

5.1. La durée du préavis réciproque est fixée à 1 mois de date à date pour l'ensemble des ouvriers et employés sauf faute grave ou lourde.

Le préavis est porté à 2 mois lors du licenciement, hors faute grave ou lourde, d'un ouvrier ou d'un employé ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Pour l'application des deux alinéas ci-dessus, l'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de l'article 3.13 des dispositions communes.

5.2. Lorsqu'il y a un accord entre les parties, ou en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Quand un employé ou un ouvrier démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.3. Pendant la période de préavis due en application des articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, l'ouvrier ou l'employé soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 7

Réécriture de l'article 6 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12^e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 8

Réécriture de l'article 7 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à $\frac{1}{4}$ de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et $\frac{1}{3}$ de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier de l'allocation chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail), que si elles lui sont plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée sous déduction de la première indemnité perçue. »

Article 9

Réécriture de l'article 8 de l'annexe I de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe I est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Départ et mise à la retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi, ne constitue pas un licenciement.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

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

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire "plein tarif" :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire "plein tarif" tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 10

Réécriture de l'article 1^{er} de l'annexe II de la présente CCN

I. – Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« On entend par « agents de maîtrise et techniciens » les salariés classés aux niveaux 5 ou 6 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN. »

II. – Le 3^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe II est supprimé.

Article 11

Réécriture de l'article 2 de l'annexe II de la présente CCN

I. – Les deux derniers alinéas de l'article 2.1 de l'annexe II sont supprimés.

II. – À l'article 2.2 l'annexe II de la présente CCN, après les mots « l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai, » sont rajoutés les mots suivants :

« jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, ».

Article 12

Réécriture de l'article 3 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie ou accident

Le technicien ou l'agent de maîtrise recevra, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence continue dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui lui sera versée à partir du 8^e jour d'arrêt de travail. Cette indemnité aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de tout ou partie de ce qu'aurait été sa rémunération nette mensuelle (après déduction de la CSG et la CRDS à la charge du salarié) s'il avait travaillé, calculée sur la base de l'horaire habituel de travail ou de l'horaire en vigueur dans leur service pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

3.1. De 1 à 5 ans de présence : 100 % durant 55 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 5 jours en cas d'accident du travail ;

3.2. De 5 à 10 ans de présence : 100 % durant 75 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail ;

3.3. De 10 à 15 ans de présence : 100 % durant 90 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;

3.4. De 15 à 20 ans de présence : 100 % durant 105 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 15 jours en cas d'accident du travail ;

3.5. De 20 à 25 ans de présence : 100 % durant 125 jours en cas de. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail ;

3.6. De 25 à 30 ans de présence : 100 % durant 135 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 45 jours en cas d'accident du travail ;

3.7. Plus de 30 ans de présence : 100 % durant 160 jours en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 20 jours en cas d'accident du travail ;

3.8. Le délai de carence de 7 jours calendaires ne joue pas :

3.8.1. En cas d'hospitalisation ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation.

Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire, précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires.

3.8.2. En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 2 mois.

3.8.3. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois. »

Article 13

Réécriture de l'article 4 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 4 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 4

Forme de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat. »

Article 14

Réécriture de l'article 5 de l'annexe II de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

L'article 5 de l'annexe II de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Préavis et recherche d'emploi

5.1. Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque ne peut être inférieure à 2 mois.

5.2. En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

5.3. Lorsqu'il y a accord entre les parties ou en cas de licenciement pour motif économique, l'agent de maîtrise licencié qui trouve un emploi avant l'expiration de son délai-congé peut quitter l'entreprise sans préavis et sans avoir à verser l'indemnité de préavis.

Dans les autres cas, l'agent de maîtrise licencié doit prévenir son employeur au moins 15 jours à l'avance. Pendant cette période, les 2 heures d'absence ne sont plus dues ni indemnisées.

Quand un agent de maîtrise démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis due en application du point 4.2 ci-dessus, le personnel soit licencié, soit quittant volontairement son emploi, est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi.

Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction du salaire, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 15

Réécriture de l'article 6 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 6 et 7 de la présente annexe est égal à 1/12^e de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 16

Réécriture de l'article 7 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise, aura droit à une indemnité égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.2. Le salarié licencié pour motif économique et âgé de plus de 50 ans bénéficiera d'une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions du point 7.1.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;
- le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

7.3. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elle lui est plus favorable que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.4. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 17

Réécriture de l'article 8 de l'annexe II de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe II est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Allocation de départ en retraite

8.1. Le départ à la retraite du salarié dans les conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, conformément aux conditions d'âge fixées par la loi ne constitue pas un licenciement.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

Les parties se préviendront de leur intention de mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 5 de la présente annexe.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande avant le point de départ du délai de prévenance prévu ci-dessus, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise selon les conditions prévues

par la loi, ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière fiscale – impôt sur le revenu – et de cotisations de sécurité sociale.

8.2. Le salarié qui prend sa retraite et qui a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, recevra une allocation de départ en retraite calculée comme suit, en salaire "plein tarif" :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche après 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 4 mois.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 18

Réécriture de l'article 9 de l'annexe II de la présente CCN

L'actuel article 8 de l'annexe II devient l'article 9 de la même annexe.

Article 19

Réécriture de l'article 1^{er} de l'annexe III de la présente CCN

L'article 1^{er} de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« On entend par "cadres" les salariés classés au moins au niveau 7 au sens des classifications déterminées au titre IV de la présente CCN. »

Article 20

Réécriture de l'article 3 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 3 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

Complément de salaire en cas de maladie, d'accident ou de maternité

3.1. Les cadres recevront, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la convention collective, et après 1 an de présence dans l'entreprise, une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer aux intéressés, en cas de maladie ou d'accident du travail, le maintien de leur rémunération nette mensuelle. La CSG et la CRDS restent à la charge du cadre, dans les conditions prévues par loi.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, l'indemnisation est versée selon les modalités suivantes :

- jusqu'à 5 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- de 5 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 120 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 30 jours en cas d'accident du travail ;
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 150 jours à 100 % en cas de. Cette durée est augmentée de 60 jours en cas d'accident du travail ;
- après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 155 jours à 100 % en cas de maladie. Cette durée est augmentée de 55 jours en cas d'accident du travail.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à 1 mois.

3.2. Les compléments de salaires prévus en cas d'accident de travail visés à l'alinéa ci-dessus sont également versés en cas de maternité et d'adoption (dans la limite de la durée du congé légal de maternité et d'adoption) et se substituent à ceux prévus à l'article 7.6.6 du titre VII. »

Article 21

Réécriture de l'article 4 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 4 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 4

Forme de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail par l'employeur doit être faite conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'elle est à l'initiative du salarié, elle fait l'objet d'une notification à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise en main propre contre récépissé. Cette notification spécifie la durée du préavis s'il y a lieu et la date exacte de fin de contrat. »

Article 22

Réécriture de l'article 5 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 5 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 5

Préavis et recherche d'emploi

5.1. La durée du préavis est fixée à 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

5.2. Quand un cadre licencié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis, sauf accord entre les parties, à condition d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5.5 ci-après.

5.3. Quand un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, son départ sans verser d'indemnité est subordonné à l'acceptation écrite de son employeur.

5.4. Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter chaque mois, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant une période équivalente à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

5.5. Pendant la période de préavis, les cadres démissionnaires sont autorisés à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour pendant 1 mois.

Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour par la direction, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences de Pôle emploi. Elles pourront être groupées à la demande de l'intéressé en fin de semaine ou en fin de mois, compte tenu des nécessités du service.

5.6. Les absences pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de départ volontaire. »

Article 23

Réécriture de l'article 6 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 6 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 6

Définition du salaire "plein tarif"

Le salaire "plein tarif" dont il est question pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8 de la présente annexe est égal à 1/12 de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification de la rupture du contrat ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des rémunérations perçues au cours des 3 derniers mois

précédant cette notification, étant entendu que, dans ce cas, toute prime de caractère annuel et exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour la détermination de la rémunération totale, seront considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire habituel de travail, ou de l'horaire en vigueur dans le service si ledit horaire a été modifié, les périodes d'absence pour maladie, accident du travail, maternité. »

Article 24

Réécriture de l'article 7 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 7 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Indemnité de licenciement

7.1. En application de l'article 3.10 des dispositions communes, une indemnité, est accordée au salarié en cas de licenciement, hors faute grave ou lourde ou force majeure, dans les conditions ci-après :

7.1.1. Cadres ayant de 8 mois à 5 ans de présence ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement :

– 1/4 de mois par année de présence.

7.1.2. Cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté au moment du licenciement, calculée à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

– 3/10^e de mois par année de présence, pour la tranche jusqu'à 10 ans ;

– 4/10^e de mois par année de présence, pour la tranche de 10 à 20 ans ;

– 5/10^e de mois par année de présence, pour la tranche au-delà de 20 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un maximum de 12 mois.

Toutefois, les salariés licenciés après 40 ans de présence percevront, en plus de l'indemnité plafonnée à 12 mois, une indemnité égale à 1/3 de mois par année supplémentaire de présence supérieure à 40 ans.

7.1.3. Le cadre licencié pour motif économique âgé d'au moins 50 ans, aura droit à l'indemnité légale de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse, à une majoration de 20 % de l'indemnité qui lui est due en application des dispositions ci-dessus.

Ne peut prétendre à cette majoration :

– le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

– le salarié qui peut bénéficier de l'allocation de chômage jusqu'à l'âge où il pourra bénéficier d'une retraite au taux plein ;

– le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;

– le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

7.1.4. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

7.2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au point 7.1 ci-dessus est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe.

7.3. Si un cadre est licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de congédiement égale à celle lui ayant été acquise au moment de son déclassement.

7.4. Les indemnités prévues au point 7.1 ci-dessus ne sont applicables au salarié licencié à la suite d'un accident du travail (application de l'article L. 1226-12 du code du travail) que si elles lui sont

plus favorables que celles résultant de l'application de l'article L. 1226-14 du code du travail qui prévoit, dans ce cas, le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

7.5. Si un salarié licencié ayant bénéficié de l'indemnité visée au présent article est réembauché dans la même entreprise avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit dans le cas d'un second licenciement sera calculée déduction faite de la première indemnité perçue. »

Article 25

Réécriture de l'article 8 de l'annexe III de la présente CCN

L'article 8 de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

« Article 8

Allocation de départ en retraite

8.1. Conformément à l'article 3.11 du titre III, tout cadre pourra prendre sa retraite ou être mis à la retraite dans le respect des conditions d'âge fixées par la loi, mais les intéressés devront se prévenir au moins 6 mois à l'avance de leur intention de mettre fin au contrat de travail.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut pas imposer la mise à la retraite du salarié avant 70 ans sans l'accord de ce dernier.

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

8.2. Le cadre qui prend sa retraite a droit, s'il a au moins 5 ans de présence dans l'entreprise, à une allocation de départ en retraite.

Le montant de cette allocation, qui ne peut dépasser un maximum de 6 mois, est calculé comme suit en salaire « plein tarif » en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 2/20^e de mois par année de présence pour la tranche jusqu'à 10 ans ;
- 3/20^e de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans à 20 ans ;
- 5/20^e de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans.

8.3. Le salarié qui est mis à la retraite sur décision de l'entreprise recevra une allocation de départ en retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 7 de la présente annexe.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire « plein tarif » tel qu'il est défini à l'article 6 de la présente annexe. »

Article 26

Réécriture des articles 9 et 10 de l'annexe III de la présente CCN

Les articles 10 et 11 de l'annexe III deviennent respectivement les articles de 9 et 10 de la même annexe.

Article 27

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 28

Entrée en vigueur. – Durée

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

Article 29

Publicité

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

Article 30

Extension

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

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 75 DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DU TITRE VIII DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951319M
IDCC : 2216

Entre :
FCD,
D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

La refonte à droit constant du titre VIII de la convention collective nationale constitue une nouvelle étape dans la réécriture globale de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

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

Article 2

Réécriture du titre VIII de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

« TITRE VIII

HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

Tout en rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, et que les salariés sont, de leur côté, acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail, les organisations signataires soulignent qu'en vue de mettre en œuvre cette priorité, elles partagent les trois valeurs suivantes :

- le respect de la personne : chacun, chef d'entreprise, membres de l'encadrement, employé et ouvrier, doit s'investir dans la démarche prévention ;
- la transparence : l'adhésion à la mise en œuvre d'un système de management constitue une condition clé de sa réussite et les méthodes utilisées doivent être compatibles avec "une éthique du changement respectant la personne" (clarté de l'objectif visé, engagement et exemplarité, prise en compte des situations de travail, communication sur la santé et la sécurité au travail...) ;
- le dialogue social : les salariés et leurs instances représentatives doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention [Comité social et économique (CSE) avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT), comité technique national (CTN), comités techniques régionaux (CTR), institut national de recherche et de sécurité (INRS)...] et des organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises, ergonomes...) chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 8.1

Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation a priori des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Compte tenu de la diversité des activités relevant de la présente convention – et de la taille des entreprises ou des établissements – les réponses préventives aux risques professionnels ne peuvent être standardisées. Les partenaires sociaux participeront activement aux observatoires régionaux de santé au travail et s'attacheront à aider les plus petites entreprises dans leur approche préventive ; ces dernières, en travaillant en partenariat avec les organismes locaux de prévention, seront mieux à même d'assurer leur responsabilité dans le domaine de la santé au travail.

8.1.1. Évaluation des risques

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Conformément aux articles L. 4121-1 à L. 4121-4 du code du travail, l'évaluation porte sur le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail, l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et la définition des postes de travail.

En application de l'article R. 4121-2 du code du travail les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec au minimum une mise à jour annuelle.

8.1.2. Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

8.1.3. Accueil, formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés d'entreprises extérieures (intérimaires, animateurs de vente) ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

8.1.4. Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

8.1.5. Équipements de protection individuelle

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques (bruit, manutention, travail de la viande, au froid négatif...) des protections individuelles qui seront choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

8.1.6. Hygiène générale. – Restauration

8.1.6.1. Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes légaux et réglementaires, c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- W-C. ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires ;
- armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

8.1.6.2. Dans toute la mesure du possible, il est également recommandé de mettre à la disposition du personnel des installations de douches. Si les mêmes douches sont utilisées par les hommes et les femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes pour chaque catégorie.

8.1.6.3. Des sièges seront mis à la disposition des travailleurs à leur poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise continue ou intermittente.

8.1.6.4. Il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à 25.

Dans les autres établissements en fonction de leurs horaires d'ouverture, il est préconisé la mise à disposition des salariés des appareils nécessaires à la réfrigération des aliments et, le cas échéant, à leur réchauffage.

8.1.7. Comité social et économique (CSE) et commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

8.1.7.1. Le comité social et économique (CSE), le cas échéant par l'intermédiaire d'une ou plusieurs commission(s) santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), contribue à promouvoir la santé, la sécurité des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et veille à l'application des prescriptions légales et réglementaires prises dans ces domaines. Par ailleurs, le CSE est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

8.1.7.2. Tous les représentants du personnel au CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail prise en charge par l'employeur dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

La formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 2315-9 du code du travail ; elle est assurée par un organisme habilité dans les conditions prévues aux articles R. 2315-12 à R. 2315-16 du code du travail, lorsqu'elle est dispensée par l'entreprise, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité social et économique.

En application de l'article L. 2315-40 du code du travail, le stage de formation mentionnée est d'une durée minimale :

- de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Lorsque la formation a lieu dans un organisme habilité, les absences sont imputées, par priorité, sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CSE est pris sur le temps de travail et rémunéré, comme tel, par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles, dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Le représentant du personnel au CSE qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 2315-17 du code du travail.

Article 8.2

Rôle de la branche

8.2.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins deux fois par an en formation de « commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail » pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

8.2.1. a Attributions

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier, de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM), de celui des risques auxquels sont exposés les salariés et des études sur les risques nouveaux ou émergents.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés :
 - concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
 - mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
 - aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention.
- préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
- suivre l'application du présent accord.

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail travaille en liaison avec la CPNE, à qui elle peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener.

8.2.1 b Frais de transport et salaires

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 8.3

Service de santé au travail

La mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité permettra aux médecins du travail de s'enrichir des compétences de spécialistes non médicaux présents, notamment dans les CRAM, ANACT, ARACTS, INRS... Elle garantit un renforcement de la prévention primaire, et donc une meilleure maîtrise des risques professionnels, justifiant l'adaptation du système de surveillance médicale.

Dans le cadre de la pluridisciplinarité, le service interentreprises de santé au travail pourra s'adjoindre les compétences médicales et non médicales nécessaires, en fonction des besoins, des risques, et l'état de santé des salariés.

En application des dispositions légales et réglementaires :

- les représentants des salariés seront obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise ;
- le médecin du travail assurera, pour tous les salariés de l'entreprise (en CDI, CDD, contrat d'apprentissage...), les examens médicaux d'aptitude à l'embauche et périodiques, les visites de reprise et de préreprise après un accident, une maladie, ou un congé maternité. Les visites d'information et de prévention à l'embauche et périodiques peuvent être assurées sous l'autorité du médecin du travail par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ses missions seront prioritairement recentrées sur une action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique, qui sera actualisée en tant que de besoin ;
- les salariés dont l'état de santé (les travailleurs handicapés, les femmes enceintes...), l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés bénéficie d'un suivi médical adapté au sens des dispositions du code du travail (art. R. 4624-17 à R. 4624-21 du code du travail) ;
- le médecin du travail assurera un suivi régulier pour tous les salariés affectés à un poste à risque dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée au sens des articles R. 4624-22 et suivants du code du travail ;
- pour les salariés dont l'activité justifie une surveillance médicale renforcée, les visites périodiques, réalisées par le médecin du travail, ont une périodicité maximale de 4 ans (art. R. 4624-28 du code du travail). Pour les salariés dont la situation nécessite un suivi médical adapté, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 3 ans. Pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques, les visites périodiques ont une périodicité maximale de 5 ans. Ces dispositions s'inscrivent dans le développement de l'action en milieu de travail et de l'évolution de la visite médicale vers un entretien médico-professionnel. Les visites pourront être confiées, par le service de santé au travail, à un médecin en exercice dûment habilité et formé pour assurer le suivi régulier de ces salariés et agissant en liaison avec le médecin du travail, selon les conditions arrêtées au plan interprofessionnel ;
- chaque salarié peut demander à tout moment de bénéficier d'un examen par le médecin du travail. par ailleurs, l'employeur et le médecin du travail ont aussi la faculté de déclencher un examen médical du salarié. »

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4

Entrée en vigueur. – Durée

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

Article 5

Publicité

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

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 26 JUIN 2019
RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JUILLET 2019

NOR : ASET1951320M
IDCC : 2198

Entre :

UPECAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC ;

SNEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2

Modalités d'application

Le minimum conventionnel de la catégorie A débutants est porté à 1 521,22 €.

L'ensemble des minima conventionnels (catégories débutants) issus de la recommandation patronale du 17 septembre 2018 sont revalorisés de 1,3 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 4

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

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

Article 5

Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 6

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 7

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} juillet 2019.

Article 8

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 26 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations mensuelles brutes minimales 1^{er} juillet 2019

Commerce à distance

(En euros.)

CATÉGORIE A	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
Mensuel	1 521,22	1 552	1 612

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

CATÉGORIE B	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
Mensuel	1 550	1 581	1 643

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

CATÉGORIE C	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/POLYVALENT
Mensuel	1 596	1 628	1 692

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

CATÉGORIE D	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT
Mensuel	1 748	1 783	1 853

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

CATÉGORIE E	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT
Mensuel	2 163	2 206	2 293

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

CATÉGORIE F	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT
Mensuel	2 406	2 454	2 550

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

CATÉGORIE G	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT
Mensuel	3 053	3 114	3 236

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

CATÉGORIE H		MAÎTRISANT	RÉFÉRENT
Mensuel		4 123	4 285

Accord interprofessionnel régional
SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ
(Corse)

AVENANT DU 11 JUIN 2019
À L'ACCORD RELATIF À L'APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET
NOR : ASET1951303M

Entre :
CPME ;
MEDEF de Corse ;
U2P Haute-Corse,

D'une part, et

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
STC Corse ;
FO Corse Sud ;
FO Haute-Corse ;
CGT Haute-Corse ;
CGT Corse-du-Sud,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles VII, X et XI de l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité de trajet, sont modifiés comme suit :

« Article VII

Durée de l'accord

La durée d'application du présent accord signé le 30 juillet 2009, et renouvelé le 12 juin 2016 jusqu'au 11 juin 2019, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2019, au plus tard.

Article X

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires. Il est déposé auprès des services de la ministre du travail en deux exemplaires dont un original signé de toutes les parties et une copie sur support électronique ; un exemplaire est également déposé auprès des greffes des conseils des prud'hommes de Corse-du-Sud et de Haute-Corse.

Article XI

Demande d'extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord auprès des services de la ministre du travail. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente. »

Les autres articles et dispositions sont sans changement.

Fait à Corte, le 11 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2019-38 DU 5 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2019 RELATIF À LA CLASSIFICATION
ET AUX SALAIRES MINIMA DES JOURNALISTES D'AGENCES DE PRESSE

NOR : ASET1951155Z
IDCC : 1480

Page 82 :

A l'annexe III, remplacer le tableau par le tableau suivant :

Production	Rédacteur-reporter	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes sources pour leur donner une forme journalistique (dépêches, articles, interviews, comptes rendus...). Peut proposer ses propres sujets. Pour les groupes 3 et 4 : peut assurer la relecture de ces contributions.
	Reporter photo	Assure la prise de vues destinées à paraître soit seules avec une légende, soit en accompagnement d'un article. Peut proposer ses propres sujets.
	Rédacteur-reporter-présentateur	Collecte, choisit, vérifie des informations diverses de toutes provenances pour leur donner une forme audiovisuelle. Peut proposer ses propres sujets. Peut assurer la présentation des journaux.
	Reporter vidéo / JRI	Mène un travail d'enquête, cale les interviews. Assure ses prises de vues et de sons. Peut assurer le montage. Peut également assurer la rédaction du commentaire. Peut proposer ses propres sujets.
	Infographiste	Traduit par la représentation visuelle les faits d'informations après en avoir éventuellement vérifié la source. Peut rédiger les textes de commentaire et d'analyse.
	Grand reporter	Reporter expérimenté, ayant une connaissance détaillée de son sujet et apte à assurer la couverture de tout événement. Effectue des enquêtes et reportages approfondis sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut proposer ses propres sujets.
Edition	Editeur photo	Collecte et sélectionne les images, en fonction de leurs qualités informatives et/ou techniques, à partir des fonds, bases et flux disponibles. Assure le légendage, l'indexation, l'optimisation, en tout ou partie, des images et les transmet vers les clients et partenaires de l'agence.
	Editeur numérique	Gère la présence de l'agence de presse sur les réseaux sociaux. Surveille et peut répondre aux interpellations adressées à l'agence. Exerce une veille active sur les réseaux sociaux pour collecter des contributions pertinentes et vérifiées. Pour les groupes 3 et 4 : accompagne et forme les journalistes de l'agence à la bonne pratique des réseaux sociaux.

	Rédacteur maquet- tiste	Conçoit et/ou réalise la mise en page des informations (textes, photos, infographies...) dans le respect de la charte graphique du ou des support(s) et de la hiérarchisation de l'information. Peut intervenir sur la forme journalistique donnée aux informations.
	Secrétaire de rédaction	Prépare et assure la mise en page, en ayant la responsabilité d'une ou plusieurs pages (réalisation et transmission). Vérifie et assure la lisibilité et la compréhension des articles. Donne le bon à tirer (ou son équivalent).
R e s p o n - sable de domaine et/ ou d'équipe	Chef de rubrique	A la responsabilité de la couverture éditoriale d'un domaine d'activité déterminé. Peut coordonner les contributions rédactionnelles attachées à son domaine et/ou en assurer la relecture.
	Chef d'édition	Participe et prépare une émission ou une tranche d'informations. Assure la correction et le suivi de la diffusion des contenus, en coordination avec l'équipe antenne. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de projet édi- torial	Anime et coordonne la réalisation des sujets éditoriaux nécessitant un dispositif conséquent ou des sujets « longs ». Propose un dispositif global validé par la rédaction en chef. Assure l'interface avec les différents corps de métiers. Peut assurer la relecture des contributions. Définit et suit un planning. Suit les différentes étapes jusqu'à la fourniture au client.
	Chef des informa- tions	Centralise l'information et en coordonne le traitement par les services concernés. Exerce, par délégation de la rédaction en chef, une responsabilité de coordination sur ces services. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de service ad- joint	Assiste et au besoin supplée le chef de service.
	Editorialiste	Prend position sur des questions d'actualité.
Management de la rédac- tion	Chef de service	Est chargé d'organiser et de diriger le travail d'une équipe de journalistes, en fonction de l'organisation de la rédaction ou de l'agence. Assume la responsabilité de son service. Peut assurer la relecture des contributions.
	Chef de bureau	Est responsable du bon fonctionnement du bureau, et des éventuelles rédactions détachées de la zone, sur les plans rédactionnel, logistique et administratif. Est responsable du respect des règles rédactionnelles de l'agence. Peut assurer la relecture des contributions.
Rédaction en chef	Secrétaire général de la rédaction	Anime, coordonne et administre les différents services de la rédaction sous la responsabilité de la rédaction en chef. Peut assurer la relecture des contributions.
	Rédacteur en chef adjoint	Assiste et au besoin supplée le rédacteur en chef.
Rédacteur en chef		Est responsable, sous l'autorité de la direction, de la production des informations et de l'organisation de la rédaction. A autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction. Peut assurer la relecture des contributions. En relation étroite avec la direction, veille au respect des budgets et des délais, participe à l'élaboration des stratégies et produits éditoriaux.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 9 JUILLET 2019

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1951301M

IDCC : 3013

Entre :

SLF,

D'une part, et

CGT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

FCCS CFE-CGC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Par accord de branche du 4 mai 2010, les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont affirmé leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Ils entendent par le présent accord confirmer leur intention, déclarant de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Cet accord vise également à définir les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de salaire, de recrutement, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des différents textes et étapes vers une amélioration de l'égalité professionnelle :

- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;

- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ayant ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- la loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés ;
- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 qui a renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle institue de nouvelles mesures en vue de réduire les écarts de rémunération et de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, de qualification, de classification des emplois, de promotion, de formation et de conditions de travail.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant régit les rapports entre les employeurs et les salarié(e)s des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via des outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61 Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79 Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord est applicable.

Article 2

Portée de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'ensemble des dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Seuls les accords de groupe, d'entreprises ou d'établissement qui assurent des garanties au moins équivalentes peuvent prévaloir sur le contenu du présent accord de branche. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3

Obligations des employeurs

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir.

Bien qu'il existe des obligations plus formelles à la charge des entreprises d'une certaine taille, tel que précisé ci-après à l'article 12, les employeurs des plus petites entreprises, TPE et PME, doivent s'assurer que les principes et objectifs pour l'égalité hommes femmes rappelés dans le présent accord de branche soient respectés, et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour ce faire.

En outre, l'article L. 1142-7 du code du travail prévoit une obligation générale pour tout employeur de prendre « en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Article 4

Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises de la branche de la librairie soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Pour faciliter cette sensibilisation, le ministère du travail met à disposition un guide sur le sujet à destination des TPE/PME :

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

Article 5

Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Article 5.1

Offres d'emploi

Les entreprises doivent organiser leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci ne soient pas discriminantes.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : vendeur-vendeuse).

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe que dans un genre (ex. : cadre), elles préciseront que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : réceptionnaire H-F) ou utiliseront une formule neutre (ex. personne chargée de...).

Article 5.2

Entretien d'embauche

L'employeur doit communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité professionnelle (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail). Cette communication peut se faire par tout moyen, affichage ou autre modalité.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Article 5.3

Recrutement

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objectifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale.

Article 6

Égalité salariale

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

Doit être affiché sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération hommes/femmes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (code du travail, articles R. 3221-1 à R. 3222-3).

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (code du travail, article R. 3221-2).

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes/hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.

Article 7

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a d'ailleurs l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié(e)s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de la librairie d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s qu'il s'agisse des actions de formation liées à l'adaptation aux postes, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la librairie intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Les partenaires sociaux conviennent qu'une majoration de 10 % du salaire brut de base sera accordée au/à la salarié(e) qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail, pendant la durée de la formation et sur justificatifs des dépenses.

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation, ou une absence de plus de 6 mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif Pro A.

Article 8

Promotion professionnelle et évolution des carrières

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les hommes et les femmes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes disponibles, à responsabilités ou non. Ces postes sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes qui correspondent au profil recherché.

En France, en 2017, on dénombrait 3,9 % de femmes commerçantes ou cheffes d'entreprise contre 8,8 % d'hommes ; 14,5 % de femmes cadres et professions intellectuelles supérieures contre 20,3 % d'hommes et 44,4 % de femmes employées contre 13 % d'hommes dans cette catégorie. (Source : Insee, enquête emploi ; champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus).

La branche de la librairie est un secteur à forte prédominance féminine avec une répartition des salarié(e)s de 2/3 de femmes et 1/3 d'hommes. Les partenaires sociaux observent toutefois au regard des résultats des rapports annuels de branche que, comme au niveau national, les femmes sont moins représentées que les hommes dans les catégories de cadres, notamment les niveaux 10 à 12 de la grille de classification des emplois.

Les signataires du présent accord attirent donc l'attention des entreprises et leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du « plafond de verre » qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles ;
- le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s ;
- les salarié(e)s, femmes ou hommes doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des hommes et des femmes au sein de la structure.

Les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des employeurs et des salarié(e)s de l'existence du Fonds de garantie à l'initiative des femmes, le FGIF. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité.

La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Des informations sur l'entrepreneuriat féminin sont disponibles à cette adresse :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes/>.

Article 9

Égalité professionnelle et temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Les données extraites des bilans annuels de la branche font apparaître que les femmes à temps partiel sont plus nombreuses que les hommes. Les entreprises de la branche de la librairie veilleront

donc à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 10

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par le salarié(e) pour évoquer ses difficultés de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Dans le même esprit, les employeurs transmettront suffisamment à l'avance les plannings de travail, étant rappelé que l'article 53 de la convention collective de la librairie prévoit que le calendrier des congés principaux doit être établi et affiché au plus tard le 15 mars de chaque année.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire correspondant à la qualification du/de la salarié(e), impliquant des attributions et responsabilités identiques et assorti d'une rémunération équivalente.

Le/la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié(e) bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié(e) les modalités de ce congé.

À son retour de congé parental d'éducation, le/la salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle. Lors de l'entretien, les éventuels besoins de formation et d'accompagnement en interne seront identifiés notamment dans le cas où le salarié(e) est affecté sur un emploi similaire mais qui n'était pas le sien, et/ou en cas de changement de techniques ou de méthode de travail.

À cette occasion, le/la salarié(e) sera informé(e) de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail. Ce (tte) salarié(e) bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, au dispositif Pro A à l'issue du bilan. L'employeur peut reporter de 6 mois une demande de bilan de compétences pour des raisons de service mais ne peut pas la refuser.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Article 11

Négociations d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et dans lesquelles au moins un(e) délégué(e) syndical est désigné(e), une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire. Lorsque ces conditions sont réunies, cette obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est d'ordre public.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail vise à définir, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié(e)s à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

La négociation s'appuie sur les données issues de la BDES. Ces données doivent permettre d'élaborer une analyse et un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

La périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle sauf si l'accord fixe une autre période, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 4 ans.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Qu'il s'agisse de l'accord de branche ou du plan d'action, des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sont fixés. Les objectifs et les actions prévues sont chiffrés. Ils portent sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, parmi les suivants :

- la rémunération (ce domaine doit être obligatoirement retenu) ;
- l'embauche ;
- la formation et la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lorsque l'employeur a élaboré un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, les salarié(e)s sont informés du contenu du plan d'action par une synthèse.

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise d'au moins 50 salarié(e)s de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017.

Article 12

Mesures de renforcement instituées par la loi du 5 septembre 2018

Article 12.1

Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et évolution de carrière

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes, au travers d'indicateurs.

Ces dispositions sont applicables :

- à compter du 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salarié(e)s et plus ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour celles dont l'effectif se situe entre 251 et 999 salarié(e)s ;
- à compter du 1^{er} mars 2020 pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salarié(e)s.

Chaque DIRECCTE désignera un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le site du ministère du travail a publié une liste des référents et des précisions sur les indicateurs :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>.

12.1.1 Indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les 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 salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

12.1.2 Indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

12.1.3 Calcul de l'index de l'égalité

Sur la base des résultats obtenus par indicateurs, un index de l'égalité professionnelle hommes femmes devra être calculé. Pour calculer l'index, le ministère du travail a mis en ligne un tableur qui peut être trouvé en suivant ce lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>.

12.1.4 Publication et transmission des indicateurs

La note globale de l'index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. Ce niveau de résultat devra être publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente. Une publication sur le site intranet de l'entreprise n'est pas suffisante.

S'il n'y a aucun site Internet, la note globale sera portée à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

Le détail des indicateurs est réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l'inspection du travail. L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer, en même temps que ses résultats, aux services de l'inspection du travail et au CSE (comité économique et social), le lien du site internet sur lequel est publié son index.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salarié(e)s par catégorie socioprofessionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l'inspection du travail (DIRECCTE et DIRECCTE) par le biais d'un formulaire en ligne accessible ici :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-egalite-professionnelle>.

12.1.5 Mesures correctives

Dans le cas où les entreprises n'atteindraient pas le niveau de résultat fixé par les annexes 1 et 2 du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, elles devront mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer sur une période annuelle ou pluriannuelle des mesures de rattrapage salarial.

Ces mesures devront faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle. À défaut de conclusion d'un accord collectif sur ce point, elles seront mises en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation du comité social et économique (CSE), et déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l'article L. 1142-9 du code du travail, les entreprises qui n'atteignent pas le résultat fixé par voie réglementaire conformité (résultat inférieur à 75 points, D. 1142-6 du code du travail) disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Dans le cas où, au terme de ce délai, l'entreprise n'atteindrait toujours pas le niveau de résultat requis, une pénalité financière pourra lui être appliquée dans des conditions fixées par décret. Le montant est fixé par la DIRECCTE dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. L'administration pourra tenir compte des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des motifs de sa défaillance, pour lui octroyer un délai supplémentaire de 1 an pour se mettre en conformité (art. L. 1142-10 du code du travail).

Article 12.2

Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

Afin de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise, la loi de 2018 renforce l'obligation d'information des salarié(e)s.

En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi.

Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur devra désormais afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (code du travail, article L. 1153-5).

Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 précise, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

Article 13

Fonctions électives et syndicales

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concerne également le renforcement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel. Il s'agit de tendre vers une représentation équilibrée femmes/hommes, tant dans les fonctions électives que syndicales.

Article 14

Entreprises de 300 salarié(e)s et plus

En application de l'article L. 2315-56 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salarié(e)s constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité social et économique (CSE), ou du comité d'entreprise (CE) dans l'attente de la mise en place du CSE.

Le CSE ou le CE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la périodicité des réunions.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Son rôle principal est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise, ou au comité social et économique.

Article 15

Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux y rappellent que les principes pour l'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME.

Ainsi, hormis l'article 12.2 du présent accord qui vise les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises, y compris de moins de 50 salarié(e)s.

Il est rappelé par ailleurs que la taille des entreprises de la branche est très majoritairement de moins de 50 salarié(e)s. Les accords négociés dans la branche de la librairie ont ainsi nécessairement pour vocation à s'appliquer à elles et les partenaires sociaux prennent en compte systématiquement leurs spécificités.

Article 16

Rôle de la branche

Article 16.1

Rapport de branche sur l'égalité professionnelle

La CPPNI de la branche établit chaque année un rapport mentionnant le bilan de l'action en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport social de la branche réalisé chaque année contient d'ores et déjà de nombreuses données statistiques en ce sens, utiles à l'analyse des partenaires sociaux sur le sujet.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, OPMQ pourra également, le cas échéant, être utilisé pour l'établissement dudit rapport.

Article 16.2

Commission paritaire de branche sur l'égalité professionnelle

Constatant que la branche professionnelle de la librairie est très majoritairement composée de très petites entreprises et soucieux d'œuvrer au respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'une commission en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette commission a pour objet de suivre l'application des dispositions du présent accord dans les entreprises et d'émettre des préconisations en cas de litiges entre salarié(e)s et employeurs relevant de l'égalité professionnelle.

La commission peut être saisie par tout(e) salarié(e) au sujet de problèmes relatifs à l'égalité professionnelle, notamment :

- la rémunération ;
- l'évolution de carrière ;
- les promotions ;
- le temps de travail ;
- les congés.

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPPNI, soit à l'adresse suivante : SLF, commission paritaire pour l'égalité professionnelle hommes/femmes, 38, rue du faubourg Saint-Jacques, 75014 Paris

L'existence de la commission en charge de l'égalité professionnelle est portée à la connaissance des salarié(e)s de la branche par affichage dans les entreprises.

La saisine de la commission doit comporter toutes les pièces nécessaires à l'examen de la demande et à la formulation d'une préconisation.

La commission est composée d'un membre par organisation syndicale de salarié(e)s représentative dans la branche et d'autant de membres pour les organisations syndicales représentatives des employeurs. La parité entre hommes et femmes est respectée. Elle se réunit *a minima* une fois par an.

En cas de saisine, la commission se réunit dans les 30 jours suivants la réception de cette saisine. Sa préconisation est ensuite adressée aux parties par courrier dans les 30 jours suivants sa réunion. Dans le cas où les membres de la commission auraient des avis divergents, les personnes ayant saisi la commission en seront informées dans les mêmes délais.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa date d'extension.

Article 18

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les mesures tendant à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du code du travail.

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

Article 19

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

ACCORD DU 5 JUILLET 2019
RELATIF AUX CONTRATS D'OPÉRATION

NOR : *ASET1951307M*
IDCC : *1404*

Entre :
SEDIMA ;
DLR ;
FNAR,

D'une part, et
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des articles. L. 1223-8 et 9 du code du travail, les parties peuvent prévoir la possibilité de permettre la conclusion de contrats de travail dits d'opération.

En effet, l'activité des entreprises de la branche comporte des spécificités ou des tâches inhabituelles ou exceptionnelles sans que toutefois la mission à accomplir puisse être assurée dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. Il peut s'agir d'un événement ou d'un projet exceptionnel dans le cœur de métier ou d'une mission exceptionnelle, par exemple dans les services fonctionnels.

La durée de ces contrats de travail ne peut être fixée à l'avance et ces contrats de travail ont donc une échéance dont la date de réalisation ne peut être fixée avec précision.

En outre, cette situation ne correspond pas à un des cas de recours aux contrats à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce contrat de travail est nécessairement conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, la rupture de ce contrat fondée sur la fin de la mission n'est pas une suppression d'emploi entraînant un licenciement pour motif économique.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Activités concernées

Les activités ou tâches susceptibles de donner lieu à la conclusion de contrats de travail dits d'opération correspondent à une mission définie comme un ensemble d'actions à mener dans le cadre inhabituel ou exceptionnel visé au préambule du présent accord qui peut reposer sur un développement de projets ou de produits ou pour faire face à une transition. À titre d'exemples :

- organisation informatique ou installation d'un nouveau système informatique ;
- expertise et communication ;
- création/installation d'un magasin (ou show-room) ou d'un entrepôt ;
- création/développement d'une plate-forme numérique de vente et location de matériels en ligne ;
- étude de marché ou d'opportunité commerciale ;
- accompagnement à la reprise d'entreprise ;
- eux olympiques et Grand Paris.

Article 2

Information du salarié

Le salarié est informé du lien entre la durée de son engagement et la durée de l'opération ou de la mission à accomplir par une mention spécifique sur son contrat de travail ou lettre d'embauche conclu à durée indéterminée précisant que son engagement prendra fin à l'initiative de l'employeur avec l'achèvement de la mission précisée sur le contrat de travail dans le cadre du respect des dispositions du code du travail sur le licenciement individuel, sauf avenant au contrat de travail permettant la réalisation d'une autre mission entrant dans le cadre du présent accord ou sauf conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 3

Contreparties

1. Les salariés recrutés dans le cadre de ce type de contrats de travail bénéficient d'une rémunération supérieure au salaire minimum de la branche compte tenu de la durée limitée de cet engagement et compte tenu du coefficient attribué. Cette majoration de la rémunération peut se concrétiser au niveau du salaire de base, mensuel ou annuel, ou par l'octroi d'une prime de périodicité mensuelle ou autre ou par la définition d'une rémunération variable. La majoration de rémunération attachée à la mission fait l'objet d'une mention sur le contrat de travail et apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

Dans tous les cas, quelle que soit la modalité retenue, la majoration de rémunération est au moins égale à 6 % du salaire minimum pour le coefficient et la durée du travail considérés.

2. La période d'essai est celle applicable aux contrats à durée indéterminée sans renouvellement.

3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le recours au contrat d'opération ne peut excéder 10 % de l'effectif.

4. Dès que possible et au plus tard 1 mois avant la date prévisionnelle de la fin de la mission, l'employeur doit rechercher s'il dispose de solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Le cas échéant, selon les besoins de l'entreprise, il propose au salarié un avenant au contrat de travail correspondant à sa qualification.

Cet avenant indique :

- la mission proposée avec le lieu de travail ;
- la durée estimée de la mission ;
- les conditions de rémunération applicable (fixe, rémunération variable, etc.) ;
- le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition, qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

Il rappelle qu'en cas de refus de la proposition, la fin de la mission entraîne le licenciement du salarié qui en était chargé.

5. L'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective est remplacée par une indemnité égale à 8 % de la rémunération brute versée pendant la première année auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération versée pendant la deuxième année et auxquels s'ajoutent le cas échéant 4 % de la rémunération brute versée au-delà jusqu'à l'expiration du préavis. Cette rémunération n'englobe pas l'indemnité compensatrice de congés payés versée lors de la sortie des effectifs.

Cette indemnité de licenciement est due lorsque le licenciement est notifié à partir de 6 mois de réalisation de la mission ou de l'opération.

Article 4

Le contrat d'opération doit indiquer la durée prévisible de l'opération ou de la mission pour laquelle il est conclu. Il n'est pas possible de recourir au contrat d'opération lorsque la durée prévisible de l'opération ou de la mission est inférieure à 6 mois.

Si pour une ou des raison(s) tenant à l'opération ou à la mission elle-même, le salarié dont le licenciement aura été notifié avant 6 mois, mais après la fin de la période d'essai pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- la mission ne peut se réaliser ;
- la mission se termine avant la réalisation du résultat attendu,

percevra une indemnité de licenciement égale à 10 % du salaire brut versé depuis l'engagement, hors congés payés.

Article 5

Formation

La réalisation de la mission contractuellement prévue doit contribuer à assurer l'employabilité du salarié : le salarié bénéficie des actions d'information et de formation nécessaires à l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Article 6

Rupture du contrat de travail

1. Le contrat de travail peut évoquer l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser en précisant que l'engagement est conclu sous réserve que les conditions liées à la réalisation de la mission soient remplies.

2. Il peut aussi évoquer l'hypothèse où l'opération se termine de manière anticipée dans le cas d'une difficulté qui entrave la réalisation de la mission, laquelle ne peut être menée à bonne fin. Les parties prévoiront alors dans le contrat de travail un paragraphe ou article consacré à la rupture du contrat de travail selon lequel la réalisation à bonne fin de la mission constituera le motif réel et sérieux du licenciement si aucune proposition de poursuite de la collaboration n'a pu être présentée ou si le salarié n'a pu accepter la (ou les) proposition(s) présentée(s). Il en est de même si un évè-

nement ne permettait pas que la réalisation de la mission soit menée à bonne fin. Dans ces cas de rupture, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3 ou à l'article 4 est applicable. Le contrat de travail définit également le calcul de la rémunération variable ou de la prime dans ces cas de rupture.

3. Le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion afin de prendre position sur une proposition de nouveau contrat de travail si une nouvelle affectation peut lui être proposée : délai de réflexion à définir selon les besoins qui ne pourra excéder une semaine, le défaut de réponse valant refus de la proposition.

Article 7

Information des représentants du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités concernées de l'entreprise.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de contrats d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet de l'opération, la durée de l'opération.

Article 8

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
2. Le nombre d'embauches en contrat d'opération ;
3. La ou les activités concernée(s) par ces embauches ;
4. LA description de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
5. La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme de l'opération ;
6. Le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée de droit commun, contrat à durée déterminée, ou contrat de travail temporaire.

La commission paritaire se réunit au cours du deuxième trimestre pour l'examen d'un bilan des contrats d'opération conclus l'année précédente.

Si un recours particulièrement élevé au contrat d'opération est constaté pour certaines activités, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif du recours aux contrats d'opération.

Article 9

Entrée en application. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord entrera en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application. Les contrats de travail conclus dans le cadre du présent accord avant l'expiration de ces 3 années peuvent se poursuivre au-delà de ces 3 années, avec le bénéfice des dispositions prévues ci-dessus.

Il pourra être révisé sur demande d'une des organisations représentatives proposant une rédaction de nouveau texte à cet effet. La demande de révision devra être examinée en réunion paritaire dans les 3 mois suivant sa présentation. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera caduque.

Le présent accord est adressé au ministère du travail à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui en demandera l'extension. Il est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et transmis à la base nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

**ACCORD DU 17 JUIN 2019
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE (GRE),
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA PRIME DE VACANCES POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951305M

IDCC : 2542

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2019. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2019 :

			HORAIRE LÉGAL : 35 HEURES (151,67 heures/mois)
Niveau	Échelon	Coefficient	GRE annuelles (euros)
I	1	140	18 255
	2	145	18 462
	3	155	18 475
II	1	170	18 531.
	2	180	18 687
	3	190	18 918
III	1	215	19 484
	2	225	20 037
	3	240	21 059
IV	1	255	21 757
	2	270	22 722
	3	285	23 858
V	1	305	24 798
	2	335	27 454
	3	365	29 238
	3	395	31 696

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 2

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1^{er} de l'avenant « mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,45 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980, complétant la convention collective.

Cette valeur du point est applicable à compter du 1^{er} juin 2019.

Article 3

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Quentin, le 17 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

AVENANT DU 18 JUILLET 2019
RELATIF AUX SALAIRES (RAEG ET RMH) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2020
NOR : ASET1951304M
IDCC : 930

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

TITRE I^{ER}
GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14, paragraphe B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2019 sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	18 438
	2	145	18 448
	3	155	18 461
II	1	170	18 481
	2	180	18 546
	3	190	18 972

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
II	1	215	19 646
	2	225	20 297
	3	240	20 912
IV	1	255	21 713
	2	270	22 761
	3	285	23 808
V	1	305	25 871
	2	335	28 184
	3	365	30 843
		395	33 325

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14, paragraphe A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit : 5,13 €, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2020, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 7,10 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

TITRE IV

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

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

TITRE V

PUBLICITÉ DE L'ACCORD

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

Fait au Mans, le 18 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} Janvier 2020

**Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures
Valeur de point 5,13 €**

Niveau	Echelon	Coefficient	Administratifs Techniciens colonne1	Ouvriers + 5 % sur colonne 1 (*)		Agents de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*)	
I	1	140	718,20	718,20	+ 35,91	= 754,11	
	2	145	743,85	743,85	+ 37,19	= 781,04	
	3	155	795,15	795,15	+ 39,76	= 834,91	
II	1	170	872,10	872,10	+ 43,61	= 915,71	
	2	180	923,40				
	3	190	974,70	974,70	+ 48,74	= 1 023,44	
III	1	215	1 102,95	1 102,95	+ 55,15	= 1 158,10	1 102,95 + 77,21 = 1 180,16
	2	225	1 154,25				
	3	240	1 231,20	1 231,20	+ 61,56	= 1 292,76	1 231,20 + 86,18 = 1 317,38
IV	1	255	1 308,15	1 308,15	+ 65,41	= 1 373,56	1 308,15 + 91,57 = 1 399,72
	2	270	1 385,10	1 385,10	+ 69,26	= 1 454,36	
	3	285	1 462,05	1 462,05	+ 73,10	= 1 535,15	1 462,05 + 102,34 = 1 564,39
V	1	305	1 564,65				1 564,65 + 109,53 = 1 674,18
	2	335	1 718,55				1 718,55 + 120,30 = 1 838,85
	3	365	1 872,45				1 872,45 + 131,07 = 2 003,52
		395	2 026,35				2 026,35 + 141,84 = 2 168,19

(*) majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980

Indemnité de panier au 1^{er} Janvier 2020 : 7,10 €

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2020

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,13 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau I - Administratifs et Techniciens

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	718,20	21,55	28,73	35,91	43,09	50,27	57,46	64,64	71,82	79,00	86,18	93,37	100,55	107,73
145	743,85	22,32	29,75	37,19	44,63	52,07	59,51	66,95	74,39	81,82	89,26	96,70	104,14	111,58
155	795,15	23,85	31,81	39,76	47,71	55,66	63,61	71,56	79,52	87,47	95,42	103,37	111,32	119,27
170	872,10	26,16	34,88	43,61	52,33	61,05	69,77	78,49	87,21	95,93	104,65	113,37	122,09	130,82
180	923,40	27,70	36,94	46,17	55,40	64,64	73,87	83,11	92,34	101,57	110,81	120,04	129,28	138,51
190	974,70	29,24	38,99	48,74	58,48	68,23	77,98	87,72	97,47	107,22	116,96	126,71	136,46	146,21
215	1 102,95	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,32	132,35	143,38	154,41	165,44
225	1 154,25	34,63	46,17	57,71	69,26	80,80	92,34	103,88	115,43	126,97	138,51	150,05	161,60	173,14
240	1 231,20	36,94	49,25	61,56	73,87	86,18	98,50	110,81	123,12	135,43	147,74	160,06	172,37	184,68
255	1 308,15	39,24	52,33	65,41	78,49	91,57	104,65	117,73	130,82	143,90	156,98	170,06	183,14	196,22
270	1 385,10	41,55	55,40	69,26	83,11	96,96	110,81	124,66	138,51	152,36	166,21	180,06	193,91	207,77
285	1 462,05	43,86	58,48	73,10	87,72	102,34	116,96	131,58	146,21	160,83	175,45	190,07	204,69	219,31
305	1 564,65	46,94	62,59	78,23	93,88	109,53	125,17	140,82	156,47	172,11	187,76	203,40	219,05	234,70
335	1 718,55	51,56	68,74	85,93	103,11	120,30	137,48	154,67	171,86	189,04	206,23	223,41	240,60	257,78
365	1 872,45	56,17	74,90	93,62	112,35	131,07	149,80	168,52	187,25	205,97	224,69	243,42	262,14	280,87
395	2 026,35	60,79	81,05	101,32	121,58	141,84	162,11	182,37	202,64	222,90	243,16	263,43	283,69	303,95

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2020

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,13 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau II - Ouvriers

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140	754,11	22,62	30,16	37,71	45,25	52,79	60,33	67,87	75,41	82,95	90,49	98,03	105,58	113,12
145	781,04	23,43	31,24	39,05	46,86	54,67	62,48	70,29	78,10	85,91	93,73	101,54	109,35	117,16
155	834,91	25,05	33,40	41,75	50,09	58,44	66,79	75,14	83,49	91,84	100,19	108,54	116,89	125,24
170	915,71	27,47	36,63	45,79	54,94	64,10	73,26	82,41	91,57	100,73	109,88	119,04	128,20	137,36
180														
190	1 023,44	30,70	40,94	51,17	61,41	71,64	81,87	92,11	102,34	112,58	122,81	133,05	143,28	153,52
215	1 158,10	34,74	46,32	57,90	69,49	81,07	92,65	104,23	115,81	127,39	138,97	150,55	162,13	173,71
225														
240	1 292,76	38,78	51,71	64,64	77,57	90,49	103,42	116,35	129,28	142,20	155,13	168,06	180,99	193,91
255	1 373,56	41,21	54,94	68,68	82,41	96,15	109,88	123,62	137,36	151,09	164,83	178,56	192,30	206,03
270	1 454,36	43,63	58,17	72,72	87,26	101,80	116,35	130,89	145,44	159,98	174,52	189,07	203,61	218,15
285	1 535,15	46,05	61,41	76,76	92,11	107,46	122,81	138,16	153,52	168,87	184,22	199,57	214,92	230,27
305														
335														
365														
395														

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} Janvier 2020
Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur de point 5,13 €

Calcul de la prime d'ancienneté - Tableau III - Agents de Maîtrise d'Atelier

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 180,16	35,40	47,21	59,01	70,81	82,61	94,41	106,21	118,02	129,82	141,62	153,42	165,22	177,02
225														
240	1 317,38	39,52	52,70	65,87	79,04	92,22	105,39	118,56	131,74	144,91	158,09	171,26	184,43	197,61
255	1 399,72	41,99	55,99	69,99	83,98	97,98	111,98	125,97	139,97	153,97	167,97	181,96	195,96	209,96
270														
285	1 564,39	46,93	62,58	78,22	93,86	109,51	125,15	140,80	156,44	172,08	187,73	203,37	219,02	234,66
305	1 674,18	50,23	66,97	83,71	100,45	117,19	133,93	150,68	167,42	184,16	200,90	217,64	234,38	251,13
335	1 838,85	55,17	73,55	91,94	110,33	128,72	147,11	165,50	183,88	202,27	220,66	239,05	257,44	275,83
365	2 003,52	60,11	80,14	100,18	120,21	140,25	160,28	180,32	200,35	220,39	240,42	260,46	280,49	300,53
395	2 168,19	65,05	86,73	108,41	130,09	151,77	173,46	195,14	216,82	238,50	260,18	281,87	303,55	325,23

Brochure n° 3113

Convention collective nationale
IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'ARTICULATION DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES
AVEC LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE
NOR : ASET1951302M
IDCC : 2089

Entre :

UIPP ;

UIPC,

D'une part, et

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, réaffirment leur attachement au dialogue social, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise.

Ils conviennent toutefois qu'il est nécessaire d'adapter, au sein de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois, l'articulation entre ces deux niveaux de négociation.

Après avoir constaté l'importance de certaines dispositions de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires ont en effet souhaité qu'un accord d'entreprise ne puisse comporter que des garanties au moins équivalentes à ces dispositions.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de rendre obligatoires certaines stipulations de la convention collective des panneaux à base de bois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui entrent dans le champ d'application prévu à l'article 1^{er} de collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Modification de l'article 12.3 « Permanent syndical »

L'article 12.3 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Article 3

Modification de l'article 27 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois

L'article 27 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Article 4

Modification de l'article 40 « Emploi des personnes handicapées » de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois

L'article 40 de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

Article 5

Révision

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

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

Article 6

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 4 JUILLET 2019
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

NOR : ASET1951315M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La dernière réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 rend nécessaire l'adaptation par les partenaires sociaux du corpus de branche qui régit la formation professionnelle des entreprises du médicament et des salariés.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant au secteur. Ils accompagnent la transition d'OPCA DÉFI vers l'OPCO 2i, en veillant à assurer une continuité

dans le financement des dispositifs de formation professionnelle, tout en se familiarisant avec la nouvelle gouvernance de France compétences.

En parallèle, les nouvelles missions de la CPNEIS en matière d'apprentissage (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance) ont été définies.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 19 novembre 2014 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance et l'accord collectif du 22 octobre 2014 sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2015.

TITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 2

Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à :

- permettre de maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés face aux évolutions économiques, technologiques, digitales, scientifiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements ;
- sécuriser les salariés dans leur parcours professionnel avec un enrichissement de la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;
- renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement concurrentiel international.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications suivants au niveau de la branche :

- augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;
- promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- assurer le développement des compétences permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- développer la formation professionnelle dans les PME et TPE ;
- préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale.

Ces objectifs doivent concourir notamment aux quatre thèmes majeurs identifiés dans le cadre du CSF (comité stratégique de filière) des industries et technologies de santé en date du 4 février 2019 :

- la bio-production, avec pour objectif de développer une filière innovante de fabrication de produits biologiques du futur par la mise en œuvre de technologie de rupture ;
- utilisation des nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle et la gestion des données (Health data Hub par exemple) dans l'objectif notamment, de combattre le cancer ;
- antibiorésistance, dans un contexte d'urgence de santé publique mondiale, faire de la France le pays européen emblématique de la lutte contre les agents pathogènes résistants ;
- international, renforcer le rayonnement de la France sur la scène internationale en matière d'offre de solutions de santé publique.

Ces thèmes sont soutenus par deux actions transverses, portant sur la formation et le développement des compétences et qualifications dans une perspective d'évolution forte des métiers avec notamment la création d'un campus accélérateur dans le domaine des biotechnologies et du digital, et le lancement d'un EDEC (engagement développement emploi compétences).

Article 3

Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait d'évolution technologiques, digitales, scientifiques ou organisationnelles majeures ;
- les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés ayant interrompu leur activité à la suite d'un congé parental d'éducation ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés ayant exercé des fonctions syndicales ou un mandat de représentant du personnel ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

Article 4

Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés avec des responsabilités d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle en, les informant ou les formant sur leurs missions d'encadrement suivantes :

- les associant à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois qu'ils encadrent, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- les informant sur les dispositifs de formation, le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan

de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;

- les aidant à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation et de développement des compétences au bénéfice de leurs équipes ;
- les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 5

Formation dans les PME/TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés

a) Financement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur propose des actions de formation qui participent au développement des compétences dans les conditions prévues à l'article 6 infra.

Dans ce cadre, pour les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'OPCO 2i. Dans le cadre de la mutualisation, l'OPCO 2i peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

b) Bonus PME

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE et les PME, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un bonus PME de prise en charge des promotions par l'alternance (Pro A), dans les conditions prévues à l'article 11.5 d ci-après.

c) Prise en charge des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 50 salariés

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCO 2i prend en charge ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'OPCO 2i de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les TPE-PME.

d) Service de proximité de l'OPCO 2i

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO 2i d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises. Ce service doit permettre :

- d'une part d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- et d'autre part, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité dans le cadre de l'article L. 6332-1 du code du travail ;

Ce service doit être facilement accessible à tous notamment par la mise à disposition d'outils digitaux innovants.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DANS L'ENTREPRISE DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 6

Plan de développement des compétences

6.1. Obligation de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

6.2. Action de formation et régime applicable aux heures de formation

a) Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit conformément à l'article L. 6313-2 du code du travail comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, et le cas échéant une certification ou une qualification.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Elle peut également être réalisée en situation de travail.

b) Définition de la formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail et mise en œuvre

Constitue une formation obligatoire, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le temps passé en formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

c) Formations autres que les formations obligatoires

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires peuvent se faire pendant ou hors temps de travail dans les conditions suivantes :

- pendant le temps de travail : dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui ne répondent pas à la définition des formations obligatoires ci-dessus constituent également un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la

rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés ;

- hors temps de travail : néanmoins, les partenaires sociaux considèrent que dans le cadre de la coconstruction d'un parcours de formation non obligatoire, en tout ou partie hors temps de travail, des actions de formation au titre du plan de développement de compétence peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 126 heures par an ou 18 jours pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé, dans un délai de 8 jours. Une telle dénonciation ou un refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Pour les salariés en situation de parent isolé, qui suivent des formations se déroulant en dehors de leur temps habituel de travail, les frais induits par la garde d'enfant sont pris en charge sur justificatifs :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'OPCO selon les modalités prévues par son conseil d'administration (R. 6332-15 du code du travail).
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle aura prévue.

Article 7

Consultation du CSE (comité social et économique) sur la formation et la GPEC à travers la consultation sur les orientations stratégiques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

Article 8

Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

a) Champ d'application de la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail s'applique :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales ;

et,

- dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ;
- ou dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (dans un des États membres de la communauté européenne ou de l'espace économique européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

b) Thématiques abordées dans le cadre de cette négociation

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

Article 9

Compte personnel de formation

9.1. Principes du compte personnel de formation (CPF) et formations éligibles

Principes

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr, qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations. À l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation (CPF) sur la plate-forme dédiée conformément à l'article 6.2 de l'accord collectif de branche sur la GPEC.

À l'occasion de son inscription sur cette plate-forme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Le CPF est fermé à la date du décès du titulaire du compte. Il n'est plus alimenté quand le bénéficiaire liquide ses droits à la retraite si ce n'est au titre du compte d'engagement citoyen et des activités bénévoles ou de volontariat. Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Le solde des droits à DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet « Liste de certifications éligibles » à savoir :

- les actions de formation sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle)
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

9.2. Alimentation du CPF

Alimentation du CPF

Par le présent accord de branche, les partenaires sociaux conviennent que quel que soit le temps de travail du salarié, le CPF est alimenté annuellement et sera financé par l'entreprise dans les conditions prévues par la Caisse des dépôts et consignations, à hauteur :

- de 500 € conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail ;
- ou 800 € si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire conformément à l'article R. 6323-3-1 du code du travail ; (cf. infra).

Néanmoins conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail pour les salariés entrés en cours d'année, l'alimentation sera effectuée au prorata en fonction de sa date d'arrivée dans l'entreprise.

Publics prioritaires

L'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel de 800 € pour les publics prioritaires mentionnés à l'article L. 6323-11-1 du code du travail :

- n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V ;
- ou n'ayant pas un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou n'ayant pas une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

9.3. Abondement du CPF

9.3.1. Abondement de gré à gré

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail. Ces abondements peuvent être financés notamment par ;

- l'employeur ;
- le salarié lui-même ;
- HandiEM mission handicap de branche ;
- un opérateur de compétences (OPCO) ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime, pris dans leur mission de gestion du compte professionnel de prévention, à la demande du salarié ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie prise dans ses missions de gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles, à la demande du salarié ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- etc.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le CPF s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC, notamment :

- les salariés les moins qualifiés des groupes 1 à 3 ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- les salariés menacés par les évolutions économiques ou technologiques, tels qu'identifiés dans le cadre de la GPEC d'entreprise ;
- les salariés en équipes alternantes ou de suppléance ou considérés comme travailleur de nuit.

9.3.2. Abondement complémentaire d'entreprise

Le CPF peut être abondé en application d'un accord collectif d'entreprise conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail.

9.4. Mobilisation du CPF

- en dehors du temps de travail : les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail ;
- en tout ou partie pendant le temps de travail : lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur, conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail qui lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Dans le cadre de la coconstruction d'un parcours de formation, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, constitué du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés.

9.5. Financement du CPF par l'OPCO 2i

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations ou à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2019 par l'opérateur de compétences OPCO 2i, en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du compte personnel de formation restent à la charge du titulaire du compte.

9.6. CPF de transition

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié de 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs désignés au titre du conseil en évolution professionnelle, mentionné à l'article 6.1 de l'accord collectif de branche sur la GPEC. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR ou transition Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par la CPIR (ou transition Pro), qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 10.1

Objet de la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Article 10.2

Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience

a) VAE à l'initiative du salarié

Congé VAE sur le temps de travail

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon des modalités définies aux articles R. 6422-2 et suivants du code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures consécutives ou non par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation, soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Mobilisation du CPF

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

b) VAE à l'initiative de l'employeur avec accord du salarié

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui interviennent en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat.

Article 10.3

Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE

Les partenaires sociaux demanderont à l'OPCO 2i de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers son site internet.

Des informations sont aussi disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 10.4

Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE

Conformément aux articles L. 6423-1 et R. 6423-1 et suivants du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable par l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle peut bénéficier d'un accompagnement par la région dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Article 11

Modalités de prise en charge des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise selon les modalités prévues par les articles 17 et 18 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Néanmoins, les entreprises de moins de 50 salariés pourront solliciter un remboursement par l'OPCO selon les modalités prévues par son conseil d'administration (R. 6332-15 du code du travail).

Article 12

Alternance

L'alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elle a pour objectif de favoriser :

- l’insertion professionnelle des jeunes ;
- la réinsertion professionnelle des demandeurs d’emploi ;
- le maintien dans l’emploi, des salariés en contrat à durée indéterminée.

Cette alternance peut prendre trois formes :

- Le contrat d’apprentissage ;
- Le contrat de professionnalisation ;
- La reconversion ou promotion par l’alternance (Pro A), telle que prévu aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Article 12.1

L’apprentissage

a) Objet et qualifications éligibles

L’apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l’insertion professionnelle.

Il a pour objet de donner à des travailleurs, une formation générale, théorique et pratique conformément à l’article L. 6313-6 du code du travail.

L’apprentissage est une forme d’éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l’apprenti et l’employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d’apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

b) Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation

Le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d’une mobilité à l’étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l’objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l’organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

c) Bénéficiaires

Les contrats d’apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l’apprentissage.

La limite d’âge de 16 ans n’est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d’au moins 15 ans au début de l’apprentissage s’ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l’âge de 15 ans avant le terme de l’année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d’apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d’État.

La limite d’âge de 29 ans révolus n’est pas applicable dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d’apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d’apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l’issue du contrat ou de la période d’apprentissage précédents ;

- Lorsqu’il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l’apprenti ou à la suite d’une incapacité physique et temporaire de celui-ci ;
- Lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d’entreprise dont la réalisation est subordonnée à l’obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- Lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l’article L. 221-2 du code du sport.

d) Prise en charge par l’OPCO 2i des contrats d’apprentissage

Le financement des centres de formation d’apprentis est assuré par l’OPCO 2i dans les conditions prévues à l’article R. 6332-25 du code du travail. Les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l’emploi des industries de santé) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé, pour une période minimale de 2 ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

À défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNEIS, le niveau de prise en charge du contrat d’apprentissage est fixé par décret.

Ce niveau correspond à un montant annuel.

Par ailleurs, les centres de formation d’apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEIS définit, aussi chaque année, les orientations de financement des investissements relatifs aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux titres et aux diplômes à finalité professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises du médicament.

Il est rappelé que la formation est gratuite pour l’apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l’apprenti à l’occasion de la conclusion, de l’enregistrement ou de la rupture du contrat d’apprentissage, ni à l’employeur à l’occasion de l’enregistrement du contrat d’apprentissage.

Article 12.2

Favoriser le développement de l’alternance

Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l’embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l’insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l’alternance, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

a) Développement de l’alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés

Le développement de l’alternance dans le secteur, est aussi encouragé par l’application des dispositions incitatives légales visant à améliorer l’effectif annuel moyen de contrats en alternance. L’objectif est d’augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus, l’effectif annuel moyen de contrats en alternance tels que prévu à l’article 1609 *quinquies* du code général des impôts (CGI) de 10 %, chaque année.

Le suivi annuel de la progression du nombre de contrats en alternance sera réalisé chaque année par la CPNEIS. Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dans les conditions de l'article 1609 *quinquies* du CGI, si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- effectif moyen de contrat en alternance supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
- progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance dans l'entreprise (quel que soit le pourcentage de progression) ;
- progression d'au moins 10 % prévue du nombre de contrat d'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus.

b) Développement de l'alternance pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Le développement de l'alternance dans le secteur est aussi encouragé pour les entreprises de moins de 250 salariés à travers des actions spécifiques qui seront mises en place (actions de communications ciblant ces entreprises, actions du CFA Leem apprentissage pour réaliser des démarchages des entreprises et les accompagner dans l'identification des jeunes et des formations, création d'un guide apprentissage pour les entreprises de moins de 250). D'autres actions seront pérennisées afin de les aider dans le recrutement de leurs alternants (forum alternant notamment) et dans l'insertion professionnelle de leurs apprentis (Forum 1^{er} emploi notamment).

Article 12.3

Dispositions communes à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro A) et au contrat de professionnalisation

a) Objet et qualifications éligibles

Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6324-2 du code du travail ont pour objet d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou inter-branche (CQPI).

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) a également pour objet les actions de formations par apprentissage telles que prévues à l'article L. 6313-6, reprises à l'article 11.1 *a* du présent accord.

b) Durée et mise en œuvre des actions de professionnalisation

Les durées et mises en œuvre des actions de professionnalisation pour les contrats de professionnalisation et les reconversions ou promotion par alternance (Pro A) sont communes, conformément à l'article D. 6324-1-1 du code du travail sur la Pro A qui renvoie aux modalités et aux durées prévues pour les contrats de professionnalisation aux articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du code du travail.

Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail pour :

- les contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ;
- ou pour les reconversions ou promotions par l'alternance (Pro A).

Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail :

- pour les bénéficiaires qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Durée minimum des actions de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la reconversion ou promotion par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail.

Article 12.4

Spécificités de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

a) Bénéficiaires

Les reconversions ou promotion par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail sont ouverts :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport
- aux salariés bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

b) Niveau de qualification initiale et à atteindre

La reconversion ou promotion par alternance vise les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

c) Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié :
 - dans la limite de 126 heures par an et par salarié ou ;
 - dans la limite de 18 jours pour les salariés en convention de forfait en jours.

d) Prise en charge par l'OPCO 2i des reconversions ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux conviennent que les niveaux de prise en charge par l'OPCO 2i des reconversions ou promotion par alternance sont renvoyés à la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé), à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

La CPNEIS transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'OPCO 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

Pour mémoire, la CPNEIS a fixé à compter du 1^{er} janvier 2019, les taux de prises en charge de la promotion par alternance selon les modalités suivantes :

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures par Pro A.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO 2i est fixé 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 50 ans et plus ;
- d'un salarié occupant un emploi menacé ;

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.

PME-TPE

Afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un « bonus PME » de prise en charge des reconversions ou promotion par alternance de 5 € par heure.

Article 12.5

Spécificités du contrat de professionnalisation

a) Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

b) Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

c) Continuité du financement en cas de rupture du contrat de professionnalisation

En cas de rupture du contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, à l'initiative de l'entreprise, les partenaires sociaux décident de définir les modalités de continuité du financement des seules actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements (hors rémunération de l'ancien titulaire du contrat de professionnalisation), conformément à l'article L. 6325-14-1 du code du travail et pour une durée de 6 mois.

Cette continuité de la prise en charge s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constaté dans l'établissement et ne pourra comprendre le financement de telles heures d'absence.

d) Prise en charge par l'OPCO 2i des contrats de professionnalisation

Les niveaux de prise en charge par l'OPCO 2i des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé).

La CPNEIS transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'OPCO 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

La branche a décidé de fixer les niveaux de prise en charge selon les modalités suivantes à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCO 2i sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunérations, des frais de transport et d'hébergement dont le montant correspondant aux frais réels justifiés est fixé par heure de formation à :

- 13 € pour les formations théoriques se déroulant en salle ;
- 23 € pour les formations :
 - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux dont notamment les formations :
 - technique métier ;
 - ingénierie informatique ;
 - réglementation et QHSE (qualité, hygiène, santé environnement).

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO 2i est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 50 ans et plus.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à :

- 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.
- 150 € pour la certification Compétences et connaissances réglementaires pour les personnes en charge de la promotion de médicaments. Ce forfait ne s'applique pas aux actions de formation répondant exclusivement aux obligations issues du référentiel de l'activité d'information, démarchage ou prospection visant à la promotion du médicament de la HAS.

Article 13

Le développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, tels que le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage ou la reconversion ou promotion par alternance.

Article 13.1

La mission de tuteur ou de maître d'apprentissage

a) Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par alternance ou en contrat d'apprentissage, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le salarié choisi pour être tuteur ou maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance.

b) Missions du tuteur

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés bénéficiaires ou apprentis ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou apprentis dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ou apprenti ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ou le centre de formation d'apprentis ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

c) Valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. La charge de travail de l'intéressé sera adaptée au moment de la prise de fonction tutorale ou lors de l'entretien professionnel prévu par l'accord de branche sur la GPEC et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération. L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien prévu à l'article 6-2 de l'accord de branche sur la GPEC.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

Article 13.2

Prise en charge par l'OPCO 2i

a) Prise en charge de la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement des actions de formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, sont prises en charge par l'OPCO 2i.

En application des articles L. 6332-1-3, L. 6632-14-4° et D. 6332-92 du code du travail, cette prise en charge financière de l'OPCO 2i s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

b) Prise en charge par l'OPCO 2i des fonctions tutorales

Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance

En application des articles L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'OPCO 2i prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois et par salarié suivi, pour une durée maximale de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage. Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le tuteur est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non-détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Maître d'apprentissage

En application des articles L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'OPCO 2i prend en charge les coûts pour l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

CHAPITRE III

AUTRES SERVICES DE L'OPCO 2i

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer les services de l'OPCO 2i envers les entreprises du secteur et les salariés.

Article 14

Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'OPCO 2i participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi lorsque l'OPCO 2i finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, l'OPCO s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

À ce titre, les partenaires sociaux de la branche demandent à OPCO 2i de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations. Ils souhaitent également que l'OPCO 2i, dans le cadre de sa mission d'appui technique aux branches, mette en œuvre l'information des salariés et des entreprises sur les résultats de ces évaluations.

Article 15

Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO 2i de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'OPCO 2i déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

Article 16

Site internet de l'OPCO 2i

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO 2i de créer un service dématérialisé, conformément à l'article R. 6332-23 du code du travail qui publie au sein d'une rubrique dédiée et identifiable :

- la liste des priorités, des critères et des conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs, ainsi que les services proposés, notamment pour les PME-TPE précisés à l'article 5 du présent accord ;
- les niveaux de prise en charge décidés par la branche professionnelle ;
- la liste annuelle des organismes bénéficiaires des fonds de l'opérateur de compétences ainsi que le montant versé pour chacun des organismes ;
- les comptes annuels des opérateurs de compétences et le rapport du commissaire aux comptes.

Cette rubrique est actualisée dans les 15 jours suivant la modification de l'une de ces informations.

Ce service doit permettre :

- d'une part d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- et d'autre part, d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Ce service doit être facilement accessible à tous notamment par la mise à disposition d'outils digitaux innovants.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 4 juillet 2019.

Article 18

Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues à l'article 5 du présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 19

Extension

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

Article 20

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF DU 4 JUILLET 2019
RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES, À L'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
ET À L'INFORMATION ET L'ORIENTATION

NOR : ASET1951321M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC-UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences. À cette fin, gestion des emplois et des parcours professionnels dans laquelle s'intègre la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, elle constitue un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le point de départ d'une démarche de GPEC est la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du travail et non pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations. La GPEC permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d’anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l’économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d’identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d’évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et ces compétences ;
- d’élaborer des plans d’action et de mobiliser les moyens appropriés à court et moyen terme, en tenant compte de la structure des effectifs et notamment de la pyramide des âges, pour réduire ces écarts.

La GPEC vise à rendre cohérent l’ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le plus en amont possible.

Par l’élaboration de plans d’actions concrets, les démarches d’anticipation des évolutions des emplois et compétences permettent aux entreprises de réduire les difficultés de recrutement, de faire face aux besoins en renouvellement de compétences et à une pyramide des âges déséquilibrée, d’adapter et de développer les compétences des salariés, d’accompagner les changements d’organisation de l’entreprise, et de développer les mobilités professionnelles et de favoriser l’implication des salariés dans un projet d’évolution professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}

ANTICIPATION DE L’ÉVOLUTION DES MÉTIERS DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent souligner l’importance du principe : « observer pour mieux anticiper les évolutions et accompagner les entreprises et les salariés ». En effet, ils considèrent que la connaissance des besoins des entreprises en matière d’emplois et de compétences est centrale pour la définition des politiques de branche et la sécurisation des parcours des salariés et futurs salariés (macarriedanslapharma.org, politique alternance, développement des CQP, transitions digitales...).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux estiment que la création de l’OPCO 2i est une opportunité pour réaliser des observations prospectives inter-industrielles, mutualiser les moyens sur des projets communs et harmoniser les méthodologies d’analyse afin de faciliter les passerelles métiers.

Article 1^{er}

Les observations interindustrielles et l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’OPCO 2i

L’accord constitutif de l’OPCO 2i du 19 décembre 2018 prévoit la création d’un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’OPCO 2i au niveau national. Ce dernier est en charge de « coordonner et de consolider les études, analyses et outils des branches professionnelles relevant de son champ d’intervention pour permettre une visibilité à l’échelon inter-industriel des différents travaux conduits au sein des branches professionnelles ».

Les partenaires sociaux de la branche demandent que l’observatoire de l’OPCO 2i puissent notamment :

- déterminer des méthodologies communes d’analyses des données, de définition de métiers et de compétences partagées, d’aide à la création de passerelles métiers ;
- mener et piloter des projets communs à l’ensemble des branches inter-industrielles (notamment sur les évolutions des métiers et des compétences communs à nos industries) ;

- garantir la communication de ces données auprès de l'ensemble des acteurs de l'orientation et de l'emploi (service public de l'emploi, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur, régions...) ;
- communiquer des informations homogènes auprès des entreprises, des salariés, des acteurs de la formation ;
- financer les dépenses réalisées pour le fonctionnement de son observatoire, des études et outils RH communs selon les conditions prévues par la convention d'objectif et de moyens conclue entre l'OPCO 2i et France compétences ou encore en s'appuyant sur d'autres sources de financements (État, régions).

Article 2

Les observations prospectives et outils RH spécifiques aux entreprises du médicament

Les partenaires sociaux de la branche soulignent que la création de cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'opérateur de compétence interindustriel au niveau national va permettre une meilleure gestion opérationnelle, administrative et financière des actions d'observations et d'accompagnement des entreprises et des salariés et futurs salariés de notre secteur.

Cependant, les partenaires sociaux soulignent l'importance de conserver des moyens financiers pour mener à bien des observations prospectives et outils RH spécifiques aux entreprises du médicament. L'objectif est de prendre en compte les métiers et compétences spécifiques de notre secteur. Ainsi les partenaires sociaux conviennent de la mise en œuvre d'actions spécifiques au secteur des entreprises du médicament afin :

- d'accompagner les entreprises dans leur gestion des emplois et des parcours professionnels et notamment pour les TPE/PME ;
- d'aider les salariés et futurs salariés du secteur dans la gestion de leurs parcours professionnels.

Article 3

Gouvernance et suivi des travaux d'observation du secteur des entreprises du médicament

Les partenaires sociaux participent à la gouvernance et au suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i au travers des instances de ce dernier (SPP section paritaire professionnelle, commission, conseil d'administration) et des instances de la branche (CPNEIS, comité d'orientation et de suivi paritaire).

La CPNEIS suit régulièrement les données issues de cet observatoire dont les résultats lui sont communiqués. Les signataires du présent accord rappellent en effet, que la CPNEIS a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur. À ce titre, la CPNEIS examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des CQP, permettant la reconnaissance des formations professionnelles certifiantes et qualifiantes utiles dans la profession.

Le comité d'orientation et de suivi paritaire fixe chaque année les actions prioritaires de l'observatoire, et le budget dédié, veille à leur mise en œuvre, et suit les travaux.

Le nombre de participants à ce comité est de deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant, et autant de représentants du LEEM. Les membres de cette instance participant à ces réunions bénéficient des dispositions de l'article 17 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique. Le comité de pilotage paritaire se réunit *a minima* deux fois par an.

Article 4

Attractivité des entreprises du médicament et de nos métiers

L'industrie souffre en France d'une dévalorisation et d'un déficit d'image depuis de nombreuses années tant auprès des jeunes que de leur famille. Les industries de santé ne sont pas épargnées alors que nos entreprises constituent une filière innovante.

Les difficultés de recrutement de l'industrie pourraient créer une situation critique ou la désindustrialisation du pays s'auto-entretiendrait par le manque de renouvellement des compétences, compte tenu des nombreux départs en fin de carrière de salariés.

Or l'un des enjeux majeurs de développement des entreprises industrielles et particulièrement des entreprises du médicament se trouve dans la capacité à innover et à rester compétitives dans un contexte mondialisé. Pour cela, avoir la possibilité de recruter les compétences dont elles ont besoin est au cœur du développement de nos entreprises et donc de l'emploi sur le territoire. L'attractivité de nos entreprises et de nos métiers est donc déterminante pour leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à continuer les actions nationales et territoriales de sensibilisation et de communication sur les métiers de la branche en fonction des publics ciblés, notamment :

- les actions de communication mettant en perspective les atouts de notre secteur en termes de métiers (activités clés, rémunération, utilisation des nouvelles technologies, industrie du futur, innovation, participation à l'amélioration de la santé des populations...) ;
- et les actions d'insertion et d'évolution professionnelle (insertion des contrats d'apprentissage, opportunités d'emploi notamment dans les TPE/PME, effectifs en contrats à durée indéterminée, égalité femmes/hommes...).

Article 5

Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle

L'attractivité et le développement des entreprises de notre secteur passent par l'information et l'orientation professionnelle des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle.

Ainsi, les actions menées par la branche pour valoriser nos métiers et faciliter les recrutements de nos entreprises doivent être poursuivies et amplifiées.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de continuer les actions engagées depuis plusieurs années, notamment :

- les partenariats avec les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services publics de l'emploi et les régions notamment pour informer et échanger avec les personnels en charge de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- des actions à destination des jeunes et de leurs familles (IMFIS, salons, forum alternant, forums 1^{er} emploi, forums carrière des facultés de pharmacie et de médecine, étude d'insertion des jeunes diplômés...) ;
- des demandeurs d'emploi (développement des préparations opérationnelles à l'emploi, des périodes de mise en situation en milieu professionnel, développement du conseil en évolution professionnelle, semaine de l'industrie...) ;
- des salariés en évolution/reconversion professionnelle (www.macarrieredanslapharma.org, fiches métiers...).

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de négocier avec France compétences les moyens nécessaires à la continuité de ces actions et au développement d'actions nouvelles. En effet, la création de l'OPCO 2i constitue une opportunité pour unir les forces des secteurs industriels afin de valoriser nos métiers et nos activités et pour donner de la cohérence à la communication autour des métiers industriels.

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de continuer et d'amplifier les actions menées notamment sur la diffusion des informations auprès des différents acteurs de l'emploi (service public de l'emploi, régions, ministère de l'éducation nationale, enseignement supérieur, conseil en évolution professionnelle...). L'objectif est de fournir une information exhaustive et territorialisée (formations, débouchés, outils de communication...) sur les métiers de l'industrie pharmaceutique et plus globalement sur la globalité des métiers industriels.

Article 6

Outils de l'orientation professionnelle

Article 6.1

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- Pôle emploi ;
- l'association pour l'emploi des cadres ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par France compétences.

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO 2i de s'assurer de la diffusion des informations sur les métiers de notre industrie et sur leurs évolutions auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP.

Article 6.2

L'entretien professionnel

6.2.1. Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la démarche d'accompagnement du développement professionnel de chaque salarié. À cet effet, le salarié bénéficie d'un entretien *a minima* tous les 2 ans.

Ce rendez-vous est l'occasion d'examiner avec le salarié, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Sont abordés notamment les points suivants :

- les informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur www.moncompteactivite.gouv.fr, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- les informations relatives au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- l'identification des perspectives d'évolution professionnelle qui pourrait être définies au bénéfice du salarié ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie *a minima* tous les 2 ans d'un entretien consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faits au salarié dont une copie est accessible.

Afin d'apporter une pleine efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin, informé notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

La branche s'engage à accompagner les entreprises, dans la mise en place de cet entretien et notamment par la mise à disposition d'outils sur le web, comme un support type de grille d'entretien.

6.2.2. Bilan récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée des 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est accessible au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail ou acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
2. Bénéficié d'une progression de rémunération (hors prime d'ancienneté) ou professionnelle. N'est pas considéré comme progression de rémunération l'impact d'une augmentation des minima

conventionnels de branche sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 6.3

Les actions de bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Article 6.4

Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à nos métiers par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que ce dispositif puisse se développer au sein de notre industrie et demande à l'OPCO 2i à la fois de promouvoir ce dispositif auprès des entreprises du secteur et d'informer le service public de l'emploi sur les métiers accessibles via ce dispositif (maintenance, technicien en bioproduction, conducteur de ligne...).

a) POE individuelle

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, la formation est financée par Pôle emploi. L'opérateur de compétences dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'OPCO 2i, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

b) POE collective

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés. Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCO 2i d'identifier ces besoins en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire, dans les conditions définies par le code du travail.

La formation est financée par l'OPCO 2i. L'État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans des conditions fixées, le cas échéant, par une convention avec l'OPCO 2i.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

c) Rémunération du salarié

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la rémunération du salarié recruté est maintenue par l'employeur.

Elle peut être prise en charge par l'OPCO 2i, l'État ou Pôle emploi, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat mentionné au premier alinéa.

d) Embauche à l'issue de la POE

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ou ;
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Article 6.5

Le développement des partenariats régionaux

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de continuer à développer des partenariats avec les régions et l'État en région (services publics de l'emploi, rectorats, DIRECCTE) constituant des bassins d'emploi stratégiques. Pour rappel, des contrats territoriaux ont été signés avec les régions Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine. Des discussions pourront être engagées avec d'autres régions comme, par exemple le Centre Val de Loire ou l'Île-de-France.

La conclusion de contrats d'objectifs vise notamment le développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue (pour les salariés et futurs salariés notamment les jeunes et les demandeurs d'emploi).

Des partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi, comme des pôles de compétitivité.

Ces partenariats s'appuient en particulier sur les travaux issus de l'OPCO 2i et des travaux d'observation des métiers et de l'évolution des compétences.

La CPNEIS donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs, et suit l'avancement des travaux. Ces actions peuvent être cofinancées sur l'observatoire prospectif des métiers de l'OPCO 2i ou pour des actions de formation par des dispositifs habituels (notamment POE, Pro A).

Les partenaires sociaux décident de poursuivre leur engagement en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en demandant à l'OPCO 2i de développer des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises du médicament dans les politiques régionales de soutien aux centres de formations d'apprentis et d'orientation vers nos métiers.

CHAPITRE III

AUTRES SERVICES DE L'OPCO 2I :

Les autres services de l'OPCO 2i sont définis aux articles 14 et suivants de l'accord collectif de branche sur la formation professionnelle.

Article 7

Adaptation de la convention collective nationale de branche

L'article 17 *e* de la convention collective de l'industrie pharmaceutique dans sa version en vigueur au 1^{er} juillet 2019 est modifié comme suit :

Les termes « comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation » sont remplacés par « comité d'orientation et de suivi paritaire ».

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 4 juillet 2019.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10

Extension

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

Article 11

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF DU 4 JUILLET 2019
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 11 AVRIL 2019
NOR : ASET1951313M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 36.4° *b* sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *b*) Les salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2019, et dont la rupture du contrat de travail serait notifiée avant le 30 juin 2026, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse entre celle prévue au a ci-dessus et celle au présent *b* :

- à partir de 1 an d'ancienneté, 9/30^e de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à la veille des 5 ans ;
- pour la tranche de 5 et jusqu'à la veille des 10 ans d'ancienneté, 12/30^e de mois par année ;
- pour la tranche de 10 et jusqu'à la veille des 15 ans d'ancienneté, 14/30^e de mois par année ;
- pour la tranche de 15 et jusqu'à la veille des 20 ans d'ancienneté, 16/30^e de mois par année ;
- pour la tranche à partir de 20 ans d'ancienneté, 18/30^e de mois par année. »

Article 2

Durée

Le présent accord collectif entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4

Dépôt

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

Article 5

Extension

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

Fait à Paris, le 4 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre
PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS

Convention collective nationale
IDCC : 240. – **PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**
(14 novembre 1957)

Brochure n° 3353

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

Accord professionnel national
IDCC : 2329. – **AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT**
(13 décembre 2002)
(Bulletin officiel n° 2003-24)

ACCORD DU 14 MAI 2019
RELATIF AU REGROUPEMENT DE CHAMPS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1951306M
IDCC : 240, 2329, 2706

Entre :
IFPPC ;
ASPAJ ;
ANGTC-PLE ;
AACE,
D'une part, et
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT ;

FSE CGT ;
FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) avaient fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche « des professions réglementées auprès des juridictions ».

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

Au-delà du contexte de restructuration des branches, ce projet part du constat que les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, des administrateurs et mandataires judiciaires et des greffiers des tribunaux de commerce ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figurent le fait que chaque branche regroupe des professions réglementées dont l'activité s'exerce auprès d'une juridiction, que cette juridiction soit administrative ou judiciaire et participent à ce titre au service public de la justice.

De même les branches concernées ont pour point commun d'être des branches de faible importance tant au regard du nombre de salariés employés que du nombre d'employeurs qu'elles regroupent et ont :

- une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- des complémentarités fortes ;
- des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires ;
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces trois branches en créant un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la convention collective des « Professions réglementées auprès des juridictions ».

À cet effet, les parties au présent accord ont signé, en date du 19 décembre 2017, un accord de méthode qui avait pour objet de définir les modalités de la négociation d'une telle convention collective.

Constatant l'avancée de ces négociations, les parties au présent accord ont souhaité inscrire leur projet dans le cadre d'un accord de champ au sens des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

1. Objet. – Cadre juridique et champ d'application

1.1. Objet et cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de regroupement de champs. En effet, les partenaires sociaux des branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, des administrateurs et mandataires

judiciaires et des greffiers des tribunaux de commerce ont décidé de regrouper ces trois branches en un seul champ professionnel et conventionnel.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de poser les fondements de la convention collective des « professions réglementées auprès des juridictions ».

L'objectif des partenaires sociaux est qu'au terme de la durée de 5 ans visée à l'article L. 2261-33 précité du code du travail, soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun à l'ensemble des branches parties au présent regroupement. Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou stipulations catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants.

1.2. Champ d'application

Le présent accord collectif régit en France métropolitaine et dans les départements et régions d'outre-mer :

- les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel ;
- les rapports entre les titulaires d'un office d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation et leur personnel salarié (non avocat) ;
- les rapports entre les titulaires d'un office de greffier de tribunal de commerce et leur personnel salarié ;
- les rapports entre les ordres des professions réglementées entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et leur personnel ;

Le présent accord ne s'applique pas aux stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

Relèvent également du champ du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs créées par les professions désignées ci-avant.

1.3. Stipulations en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord étant de définir le champ d'application de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions, le présent accord n'a donc pas vocation à prévoir des stipulations spécifiques en faveur des études et offices employant moins de 50 salariés.

2. Stipulations communes

Après avoir initié leurs discussions dans le cadre d'un accord de méthode conclu en date du 19 décembre 2017 et après avoir évoqué un certain nombre de thèmes et sujets structurant pour la constitution d'une seule et même branche, les partenaires sociaux des trois branches s'engagent à rentrer dans un processus de négociations et de conclusion d'accords visant à remplacer par des stipulations communes, au plus tard dans le délai de 5 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les stipulations différentes résultant de la fusion des champs d'application des conventions, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Ces stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions.

En ce sens, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, nul ne peut contester les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ du présent accord et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives en cours de regroupement.

Par ailleurs, certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront également être maintenues dans la convention collective au-delà du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33, lorsqu'elles ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

De même, les partenaires sociaux n'excluent pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou stipulations catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants pourvu que ces dispositions ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation interbranches (CPPNII)

Sans préjudice de la faculté pour chacune des branches concernées par le présent regroupement de poursuivre les négociations de branches selon ses propres règles conventionnelles de branche jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux ont décidé de constituer au sein du regroupement des branches visées à l'article 1.2 du présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation interbranches dont la mission est notamment de négocier les stipulations conventionnelles communes permettant l'élaboration d'une convention collective commune.

La présente CPPNII est régie par les présentes dispositions :

3.1. Composition de la commission

Cette commission paritaire est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ou union nationale ne seront représentées que par deux membres ;
- un collège employeur comprenant deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ du présent accord.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger, négocier et le cas échéant signer les avenants, accords et annexes à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de la commission et le cas échéant, notifie à l'employeur du salarié concerné, cette désignation.

3.2. Missions

3.2.1. Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation collective dans le champ de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions. Jusqu'à l'entrée en vigueur de stipulations communes et au plus à l'expiration du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, le rôle de la commission paritaire interbranche consiste à négocier les stipulations communes visées à l'article 2.

3.2.2. Mission élargie

Dès l'entrée en vigueur de stipulations communes, la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes au niveau de la branche des professions réglementées auprès des juridictions :

- 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 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 3^e partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail dans les conditions définies par le présent accord.

Dans ses missions élargies, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairement, moyennant adoption de cette délibération par chaque collègue à la majorité des organisations présentes dudit collège, sous réserve que, au sein de chaque collège, la majorité des organisations soient représentées.

Les divergences qui pourraient se manifester dans un office ou étude sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être soumises par écrit à la CPPNII par l'un de ses membres. La CPPNII se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse, et qu'il convient de la modifier, elle pourra proposer un avenant de révision à la présente convention.

3.3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement par l'une des organisations professionnelles d'employeurs représentative dans la branche.

Le secrétariat de la commission a pour mission :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres titulaires aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d'une manière générale d'en assurer le secrétariat.

L'adresse internet du secrétariat est définie par les parties et peut être modifiée par délibération.

À titre d'information, l'adresse internet arrêtée au jour de la signature des présentes est : cppni@praj.fr.

3.4. Réunions

3.4.1. Périodicité

La commission paritaire permanente de négociation se réunit au moins trois fois par année civile.

Les réunions de la commission peuvent prendre la forme d'une commission mixte paritaire dans les conditions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini semestriellement en commission.

3.4.2. Calendrier des négociations

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Jusqu'à ce qu'il en soit stipulé différemment, les négociations obligatoires de branches sont conduites au niveau de chacune des trois branches composant la branche des professions réglementées auprès des juridictions dans les conditions prévues par chacune des conventions collectives applicables.

3.4.3. Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu est élaboré par le secrétariat de la commission ; ce projet est adressé aux organisations professionnelles d'employeurs et syndicales lors de la convocation à la réunion suivante. Ce projet de compte rendu est ensuite soumis à approbation lors de cette même réunion.

3.5. Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNII exerce les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective. Dans le cadre de cette mission, la CPPNII est destinataire des accords collectifs conclus au sein des études et offices de la branche qui doivent lui être transmis en application des dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail. Cette transmission se fait par voie dématérialisée à l'adresse mail du secrétariat de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la CPPNII. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'études ou offices et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée et par référendum.

Il sera également établi un bilan d'application de ces accords. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base à la fois de sources patronales et des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

3.6. Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation dont la mission est d'apporter, par la voie de la conciliation, une solution à un différend d'ordre collectif ou individuel pour l'application d'un texte conventionnel lorsqu'il n'a pas été trouvé de solution au sein de l'étude ou de l'office.

La commission paritaire de conciliation est composée :

- de deux représentants du collège salarié : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNII et désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- de deux représentants du collège employeur : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNII et désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Le mandat de membre de la commission paritaire de conciliation est d'une durée de 1 an. Au terme de ce mandat chaque collège de la CPPNII procède à la désignation de ses représentants auprès de la commission paritaire de conciliation.

La commission de conciliation est saisie par l'intermédiaire soit d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche soit d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ou directement par l'une des parties au litige.

Cette saisine est faite par écrit motivé adressé par courriel au secrétariat de la CPPNII. Ce courriel est accompagné des pièces justifiant la saisine.

Le secrétariat en accuse réception et transmet copie de la demande et des pièces aux membres de la commission de conciliation ainsi qu'à l'autre partie concernée, cette dernière devant elle-même faire

parvenir par courriel au secrétariat ses observations et ses pièces qui sont transmises aux membres de la commission de conciliation.

La commission se réunit, sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximum de 1 mois suivant sa saisine. Les parties au litige sont également convoquées à cette réunion et entendues.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

Dans tous les cas, copie du procès-verbal est remise à chacune des parties.

La saisine de la commission, qui ne constitue pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

3.7. Protection des membres des délégations syndicales aux commissions paritaires de la branche

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et qui sont membres de la CPPNII bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part la désignation de ces salariés, en tant que membre desdites commissions, ait été régulièrement notifiée au secrétariat de la CPPNII avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation comme membre de l'une des commissions susvisées.

4. Sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

L'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de l'accord professionnel national du personnel des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) ;
- de la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) ;
- de la convention collective du personnel des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240).

Les partenaires sociaux de l'interbranche pourront toutefois décider avant le terme du délai de 5 ans visé à l'article 2 du présent accord que certaines stipulations communes résultant d'accords négociés et conclus au sein de la CPPNII mise en place par le présent accord pourront être applicables avant l'expiration du délai précité. Dans ce cas, ces stipulations s'appliqueront à l'exclusion de toute autre stipulation prévue par l'accord professionnel national du personnel des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329), la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et la convention collective du personnel des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) ayant le même objet ou identifié comme tel par les partenaires sociaux.

5. Durée de l'accord. – Extension. – Révision

5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

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

5.2. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

5.3. Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord, ses annexes et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle de mesure de la représentativité, au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 5 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 3.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de 60 jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

6. Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord. La partie qui dénonce cet accord doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représen-

tatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

7. Formalités. – Dépôt

Le présent accord est ouvert à la signature à compter du 14 mai 2019 et jusqu'au 24 mai 2019 inclus.

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre
PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS

Convention collective nationale
IDCC : 240. – **PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**
(14 novembre 1957)

Brochure n° 3353

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

Accord professionnel national
IDCC : 2329. – **AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT**
(13 décembre 2002)
(Bulletin officiel n° 2003-24)

AVENANT N° 1 DU 16 JUILLET 2019
À L'ACCORD DU 14 MAI 2019
RELATIF AU REGROUPEMENT DE CHAMPS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1951308M
IDCC : 240, 2329, 2706

Entre :
IFPPC ;
ASPAJ ;
ANGTC-PLE ;
AACE,
D'une part, et
CFTC ;
FNECS CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT ;

FSE CGT ;
FESSAD UNSA,
D'autre part,

PRÉAMBULE

Les branches des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) ont signé, le 14 mai 2019 un accord portant regroupement de leurs différents champs conventionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux ont prévu une harmonisation progressive des dispositions conventionnelles et la survivance temporaire des dispositions conventionnelles existantes dans des conditions définies aux articles 3 et 4 de l'accord précité du 14 mai 2019.

Toutefois, afin de favoriser cette harmonisation et pour tenir compte qu'il n'existe, du fait de l'entrée en vigueur de l'accord de champ, qu'une seule branche constituée des trois branches préexistantes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier les dispositions des articles 3 et 4 de l'accord de champ du 14 mai 2019.

Il a en conséquence été arrêté et convenu ce qui suit :

1. Modification de l'article 3

L'article 3 de l'accord du 14 mai 2019 est révisé et remplacé par les stipulations qui suivent :

« Les partenaires sociaux ont décidé de constituer au sein du regroupement des branches visées à l'article 1.2 du présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la mission est notamment de négocier les stipulations conventionnelles communes permettant l'élaboration d'une convention collective commune ainsi que, le cas échéant de négocier et/ou réviser les dispositions conventionnelles applicables au sein de chacune des branches préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La CPPNI est régie par les présentes dispositions :

3.1. Composition de la commission

Cette commission paritaire est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ou union nationale ne seront représentées que par deux membres.
- un collège employeur comprenant deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ du présent accord.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger, négocier et le cas échéant signer les avenants, accords et annexes à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de la commission et le cas échéant, notifie à l'employeur du salarié concerné, cette désignation.

3.2. Missions

3.2.1. Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation collective dans le champ de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions. Jusqu'à l'entrée en vigueur de stipulations communes et au plus à l'expiration du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, le rôle de la commission paritaire consiste à négocier les stipulations communes visées à l'article 2.

La CPPNI est également habilitée à négocier et/ou réviser les dispositions conventionnelles applicables au sein de chacun des branches préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail.

3.2.2. Mission élargie

Dès l'entrée en vigueur de stipulations communes, la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes au niveau de la branche des professions réglementées auprès des juridictions :

- 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 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 3^e partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles applicables dans le champ des professions réglementées auprès des juridictions ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail dans les conditions définies par le présent accord.

Dans ses missions élargies, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairement, moyennant adoption de cette délibération par chaque collège à la majorité des organisations présentes dudit collège, sous réserve que, au sein de chaque collège, la majorité des organisations soient représentées.

Les divergences qui pourraient se manifester dans un office ou étude sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle applicable dans le champ des professions réglementées auprès des juridictions peuvent être soumises par écrit à la CPPNI par l'un de ses membres. La CPPNI se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse, et qu'il convient de la modifier, elle pourra proposer un avenant de révision à la présente convention.

3.3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement par l'une des organisations professionnelles d'employeurs représentative dans la branche.

Le secrétariat de la commission a pour mission :

- de coordonner et d’animer l’activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres titulaires aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d’une manière générale d’en assurer le secrétariat.

L’adresse internet du secrétariat est définie par les parties et peut être modifiée par délibération.

À titre d’information, l’adresse internet arrêtée au jour de la signature des présentes est : cppni@praj.fr ;

3.4. Réunions

3.4.1. Périodicité

La commission paritaire permanente de négociation se réunit au moins 3 fois par année civile.

Les réunions de la commission peuvent prendre la forme d’une commission mixte paritaire dans les conditions de l’article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini semestriellement en commission.

3.4.2. Calendrier des négociations

La commission établit en fin d’année un calendrier des négociations pour l’année à venir tenant compte des demandes des organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les négociations obligatoires de branches sont conduites au niveau de la CPPNI, sans préjudice de la faculté donnée aux partenaires sociaux de prévoir des stipulations spécifiques par branche pré-existantes.

3.4.3. Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission, l’ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l’issue de chaque réunion, un projet de compte rendu est élaboré par le secrétariat de la commission ; ce projet est adressé aux organisations professionnelles d’employeurs et syndicales lors de la convocation à la réunion suivante. Ce projet de compte rendu est ensuite soumis à approbation lors de cette même réunion.

3.5. Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI exerce les missions confiées à l’observatoire de la négociation collective. Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au sein des études et offices de la branche qui doivent lui être transmis en application des dispositions de l’article L. 2232-10 du code du travail. Cette transmission se fait par voie dématérialisée à l’adresse mail du secrétariat de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d’entreprise est établi annuellement par la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d’études ou offices et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée et par référendum.

Il sera également établi un bilan d’application de ces accords. Ce bilan est effectué à partir d’une enquête sur la base à la fois de sources patronale et des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

3.6. Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation dont la mission est d'apporter, par la voie de la conciliation, une solution à un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application d'un texte conventionnel ressortant du champ des professions réglementées auprès des juridictions lorsqu'il n'a pas été trouvé de solution au sein de l'étude ou de l'office.

La commission paritaire de conciliation est composée :

- de deux représentants du collège salarié : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- de deux représentants du collège employeur : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Le mandat de membre de la commission paritaire de conciliation est d'une durée de 1 an. Au terme de ce mandat chaque collège de la CPPNI procède à la désignation de ses représentants auprès de la commission paritaire de conciliation.

La commission de conciliation est saisie par l'intermédiaire soit d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche soit d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ou directement par l'une des parties au litige.

Cette saisine est faite par écrit motivé adressé par courriel au secrétariat de la CPPNI. Ce courriel est accompagné des pièces justifiant la saisine.

Le secrétariat en accuse réception et transmet copie de la demande et des pièces aux membres de la commission de conciliation ainsi qu'à l'autre partie concernée, cette dernière devant elle-même faire parvenir par courriel au secrétariat ses observations et ses pièces qui sont transmises aux membres de la commission de conciliation.

La commission se réunit, sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximum de 1 mois suivant sa saisine. Les parties au litige sont également convoquées à cette réunion et entendues.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

Dans tous les cas, copie du procès-verbal est remise à chacune des parties.

La saisine de la commission, qui ne constitue pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

3.7. Protection des membres des délégations syndicales aux commissions paritaires de la branche

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et qui sont membres de la CPPNI bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part la désignation de ces salariés, en tant que membre desdites commissions, ait été régulièrement notifiée au secrétariat de la CPPNI avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;

À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation comme membre de l'une des commissions susvisées. »

2. Modification de l'article 4 relatif au sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

L'article 4 de l'accord du 14 mai 2019 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

L'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de l'accord professionnel national du personnel des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) ;
- de la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) ;
- de la convention collective du personnel des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240).

Les partenaires sociaux de la branche des professions réglementées auprès des juridictions pourront toutefois décider avant le terme du délai de 5 ans visé à l'article 2 du présent accord que certaines stipulations communes résultant d'accords négociés et conclus au sein de la CPPNI mise en place par le présent accord pourront être applicables avant l'expiration du délai précité. Dans ce cas, ces stipulations s'appliqueront à l'exclusion de toute autre stipulation prévue par l'accord professionnel national du personnel des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329), la convention collective du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires (IDCC 2706) et la convention collective du personnel des greffiers des tribunaux de commerce (IDCC 240) ayant le même objet ou identifié comme tel par les partenaires sociaux. »

3. Entrée en vigueur de l'avenant

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

4. Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

5. Formalités - Dépôt

Le présent avenant est ouvert à la signature à compter du 4 juillet 2019 et jusqu'au 16 juillet 2019 inclus.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Fait à Paris, le 16 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2019-36 DU 21 SEPTEMBRE 2019
À L'AVENANT N° 04-19 DU 27 JUIN 2019
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ET OBLIGATOIRE

NOR : ASET1951097Z
IDCC : 1261

Page 71 :

Dans la partie « Annexe I », ajouter l'annexe suivante :

(Voir tableaux page suivante.)

TABLEAU DE GARANTIES ALISFA			
<i>Remboursement total dans la limite des Frais Réels inclus remboursement Sécurité sociale (sauf pour les forfaits)</i>			
GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	BASE + Option 2
FRAIS D'HOSPITALISATION (limite annuelle de 25% du PASS par an et par bénéficiaire pour le non conventionnée (hors Ticket Modérateur))			
Frais de séjour	200% BR	250% BR	300% BR
Honoraires (signataires OPTAM/OPTAM CO (1))			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)	220% BR	220% BR	220% BR
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Honoraires (non signataires OPTAM/OPTAM CO (1))			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)	200% BR	200% BR	200% BR
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Forfait Hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière par jour: Conventionnée (y compris maternité)	100% FR limité à 2% PMSS	100% FR limité à 3% PMSS	100% FR limité à 3% PMSS
Chambre particulière par jour: Non conventionnée (y compris maternité)	-	-	100% FR limité à 3% PMSS
Personne accompagnante: Conventionné	100% FR limité à 1,5% PMSS	100% FR limité à 1,5% PMSS	100% FR limité à 1,5% PMSS
Personne accompagnante: Non conventionné	-	-	100% FR limité à 1,5% PMSS
FRAIS MEDICAUX			
Consultation - visites : Généralistes signataires de l'OPTAM (1)	120% BR	140% BR	220% BR
Consultation - visites : Généralistes Non signataires de l'OPTAM (1)	100% BR	120% BR	200% BR

Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	220% BR	220% BR	220% BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	200% BR	200% BR	200% BR
Médecine douce : acupuncture, ostéopathie, étiopathie, homéopathie (Praticiens reconnus par les annuaires professionnels)	25€/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	25€/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	50€/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	1,5% PMSS	1,5% PMSS	3% PMSS
Analyses et examens de biologie	100% BR	100% BR	175% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	175% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	145% BR	145% BR	220% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	125% BR	125% BR	200%BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	120%BR	120%BR	195%BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM/OPTAM CO (1)	100% BR	100% BR	175%BR
Orthopédie et autres prothèses	175%BR	175%BR	275%BR
Prothèses auditives (dans la limite d'un appareil par oreille tous les 4 ans)**	Classe 1	Classe 2	Classe 1
	100% du PLV (2)	10% du PMSS par oreille	100% du PLV (2)
Transport accepté par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Onlays/inlays**	170% BR	200% BR	250% BR
Orthodontie :	-	-	-
Acceptée par la Ss	250% BR	250% BR	350% BR
Refusée par la Ss	-	-	250% BR
Parodontologie	-	-	5% PMSS

Implantologie (par an et par bénéficiaire)		-		12% PMSS		12% PMSS	
Prothèses dentaires remboursées par la Ss (4)** :		Panier 100%	Panier maîtrisé et panier libre (**)	Panier 100%	Panier maîtrisé et panier libre (**)		
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)		100% du PLV (2)	370% BR	100% du PLV (2)	470% BR	100% du PLV (2)	470% BR
	Dents de fond de bouche		270% BR		Dans la limite de 1 250 € par an et par bénéficiaire (3)		370% BR
			170% BR		200% BR		250% BR
Inlays-core							
OPTIQUE							
Conditions de renouvellement et de définition des classes A et B conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018 et garanties dans les limites fixées par le décret du 12 janvier 2019							
Verres**		Grille optique 1		Grille optique 2		Grille optique 3	
Monture adulte**							
Monture enfant**							
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)		3% PMSS		6% PMSS		7% PMSS	
Chirurgie réfractive (par œil)		22% PMSS		22% PMSS		32% PMSS	
ACTES DE PREVENTION							
Tous les actes des contrats responsables		100% TM		100% TM		100% TM	
ACTES DIVERS							
Cures thermales acceptées par la Ss par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)		5% PMSS		10% PMSS		10% PMSS	
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)		-		-		100 €	
Patchs anti-tabac (par an et par bénéficiaire)		2% PMSS		2% PMSS		4% PMSS	

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

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

BRR : Base de remboursement reconstituée.

* Les garanties s'entendent dans les conditions existantes et à venir des contrats responsables tant au niveau des minima que des maxima fixés acte par acte.

** En tout état de cause, les garanties devront respecter les PLV (2) fixés par décret dans le cadre des contrats responsables.

(1) OPTAM : Médecins ayant adhéré à l'Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée ou OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.

(2) PLV : Prix Limite de Vente conformément au 100% Santé

(3) Hors Panier 100% Santé Limite à 1 000 € (ou 1 250 € ou 1 500 €) par an et par bénéficiaire, au-delà la garantie appliquée est celle du décret n°2019-65 (125% BR),

les devis prothétiques sont valables 6 mois.

(4) Dents du sourire : Ce sont les Incisives – Canines – Prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent : 11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,31,32,33,34,35,41,42,43,44,45.

(5) Conformément à l'arrêté du 3 décembre 2018, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les cas spécifiques listés au point VIII, la prise en charge est annuelle.

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2018-46 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2019
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

NOR : ASET1851104Z
IDCC : 478

Page 79 :

À l'article 1^{er}, dans le tableau, coefficient 265 :

Au lieu de :

« 50 526 »,

Lire :

« 20 526 »

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 145 DU 2 JUILLET 2019
RELATIF AU CDD SAISONNIER

NOR : ASET1951296M

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont décidé de compléter les dispositions de la convention collective nationale du sport relatives au contrat de travail à durée déterminée saisonnier, concernant les conditions de reconduction du contrat.

En effet, prenant la mesure des difficultés pratiques soulevées par le régime de reconduction mis en place par l'ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017, applicable aux centres de plongée (suivant l'arrêté du 5 mai 2017 listant les branches concernées), les partenaires sociaux ont négocié un régime de reconduction applicable à tout le périmètre de la convention collective nationale du sport. Le travail saisonnier est une réalité pratique de la branche sport dont il faut tenir compte. Il est dans ce contexte apparu opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi et en favorisant le dialogue social dans les entreprises de plus de 50 équivalents temps plein (ETP).

Article 1^{er}

L'article 4.7.1 de la convention collective nationale du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.7.1. Contrats saisonniers

4.7.1.1. Cas de recours

Un contrat de travail à durée déterminée saisonnier peut être conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du code du travail.

4.7.1.2. Reconduction du contrat saisonnier

A. – Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP

A.1. – Conditions de reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à reconduction de son contrat dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, au sens de l'article L. 1242-2 du code du travail, à pourvoir et qui soit compatible avec la qualification du salarié ;
- le salarié a effectué au moins 3 mêmes saisons dans cette entreprise sur 3 années consécutives.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur informe le salarié de son droit à reconduction du contrat saisonnier dans le cadre prévu par l'article 4.7.1.2.2, sauf motif dûment fondé.

A.2. – Modalités d'information du salarié et délais de réponse

Par tout moyen permettant de conférer date certaine à ces informations, lorsque les conditions de l'article A.1 sont réunies :

- avant l'échéance du contrat saisonnier, l'employeur informe le salarié des conditions de reconduction de son contrat ;
- lorsqu'il dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir dans les conditions prévues par l'article A.1, l'employeur propose au salarié le nouveau contrat saisonnier au plus tôt 5 mois avant le début du contrat.

Une fois la proposition formulée par l'employeur, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. Si la proposition intervient moins de 2 mois avant le début du nouveau contrat, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour répondre.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de la part du salarié dans le délai applicable, le salarié perd sa priorité d'accès à l'emploi saisonnier proposé.

A.3. – Prime

Le salarié bénéficiant de la reconduction de son contrat perçoit dès le début du troisième contrat saisonnier conclu dans les conditions de l'article A.1 une prime égale à 1 % du SMC du groupe 3, au prorata de son temps de travail le cas échéant.

Cette prime est remplacée par la prime d'ancienneté prévue par l'article 9.2.3 dès lors que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier de la prime d'ancienneté.

B. – Reconduction des contrats saisonniers dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus

Les partenaires sociaux de la branche du sport s'entendent pour favoriser le dialogue social dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus concernant les dispositions relatives à la reconduction des contrats saisonniers.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise traitant de la question dans ces structures, les salariés saisonniers travaillant sur des centres de plongée dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus se voient appliquer le régime prévu au point A du présent article, à l'exception du curseur de reconduction prévu au point A.1 qui est dans ce cas fixé à 4 mêmes saisons sur 4 années consécutives (au lieu de 3). Pour ces salariés, la prime prévue au point A.3 est alors octroyée au début du 4^e contrat saisonnier.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport.

Article 3

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel national
BRANCHE DE LA TÉLÉDIFFUSION, SALARIÉS, EMPLOYÉS
SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

ACCORD COLLECTIF DU 19 JUILLET 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} AOÛT 2019
NOR : ASET1951297M

Entre :

ACCeS ;

STP,

D'une part, et

SNRT CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

SNFORT FO ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Article 2

Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 1,1 % à compter du 1^{er} août 2019.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3

Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2020.

Article 4

Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national Branche télédiffusion
Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage
Barème des salaires brut minima au 1er août 2019

Chef d'orchestre			
(jusqu'à 8 musiciens)	252,51		255,29
(jusqu'à 14 musiciens)	312,90		316,34
(plus de 14 musiciens)	373,28		377,39
Chef de chœur	252,51		255,29
Artiste soliste			
(directe ou publique)	164,68		166,50
(répétition ou enreg. différé)	104,30		105,44
Musicien			
(directe ou publique)	115,28		116,55
(répétition ou enreg. différé)	98,81		99,90
Artiste musicien choriste			
(directe ou publique)	104,30		105,44
(répétition ou enreg. différé)	87,84		88,80

Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels
-----------------------	---------------------------	---------------------------

Accord collectif national Branche télédiffusion
Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage
Barème des salaires brut minima au 1er août 2019

Liste 1		Au 1er Octobre 2018 + 1,3 %		Au 1er Août 2019 1,1%	
Niveaux		M1	M2	M1	M2
1		104,34	109,50	105,49	110,71
2		120,77	126,81	122,10	128,20
3		131,74	138,33	133,19	139,85
4		142,73	149,86	144,30	151,51
5		159,19	167,15	160,94	168,99
6		181,14	190,21	183,14	192,30
7 1		197,62	207,50	199,79	209,78
7 2		252,51	265,13	255,29	268,05
8		gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2		Au 1er Octobre 2018		Au 1er Août 2019	
Chorégraphe		274,48		277,50	
Maître de ballet		274,48		277,50	
Chef de file		159,19		160,94	
Maître d'arme		131,74		133,19	
Dessinateur artistique		131,74		133,19	
Mannequin		109,79		111,00	
Doubleure lumière		104,30		105,44	
Figurant		104,30		105,44	
Silhouette		104,30		105,44	
Cavalier		79,60		80,47	
Chroniqueur		79,60		80,47	
Participant		52,16		52,73	

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX DISPOSITIFS DE PROTECTION SOCIALE
ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1951300M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO ;

USI CGT ;

CFTC intérim,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour mémoire, par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, un opérateur de gestion a été désigné comme le gestionnaire exclusif du décompte de l'ancienneté (l'ancienneté conditionnant l'éligibilité au régime frais de santé des salariés intérimaires). À ce titre, il est en charge de la collecte et de la consolidation des heures rémunérées des salariés intérimaires (heures soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ainsi que du décompte de leur ancienneté, dans les différentes entreprises de travail temporaire.

Les salariés intérimaires étant engagés dans des parcours d'emploi qui peuvent être multi-employeur, discontinus, et fractionnés, les partenaires sociaux souhaitent construire des dispositifs adaptés à ce type de parcours, guidés par la nécessité d'envisager le salarié intérimaire dans l'ensemble de son parcours d'emploi dans les différentes entreprises de travail temporaire ou entreprises

de travail temporaire d'insertion, indépendamment de la seule limite d'un contrat de travail à un moment donné et en intégrant les périodes d'intermission sans emploi.

Le présent accord a donc pour objet d'étendre le dispositif du décompte des heures en mettant en place un dispositif spécifique plus global, permettant aux salariés intérimaires et aux différents acteurs (acteurs de la protection sociale, de l'accompagnement professionnel, social, et de la politique de prévention de la branche) d'appréhender dans leur globalité ces parcours d'emploi.

Ce dispositif doit également permettre aux acteurs de la branche d'avoir une meilleure visibilité et compréhension des parcours dans leur diversité et ainsi d'adapter autant que nécessaire les outils et dispositifs mis en place.

Ainsi les signataires définissent, par le présent accord, un dispositif global de concentration des heures rémunérées et leurs caractéristiques pour tous les salariés intérimaires. La mise en œuvre de ce dispositif est confiée à un opérateur spécifique en sa qualité de tiers de confiance.

Le présent accord s'inscrit dans la suite des dispositions des accords organisant les régimes de frais de santé (accord du 14 décembre 2015) et de prévoyance (accord du 19 novembre 2018).

Article 1^{er}

L'opérateur de gestion

Par accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont choisi la société S2H, dont le siège social est situé 39, rue Mstislav-Rostropovitch, 75017 Paris, comme opérateur pour une durée initiale de 3 années, selon des modalités définies dans le contrat-cadre du 11 septembre 2015 laquelle a confié, la gestion opérationnelle liée au décompte horaire, à sa filiale S2H Consulting.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de conserver S2H Consulting, en tant qu'unique gestionnaire du compteur horaire, à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce choix est formulé pour une durée d'une année renouvelable par reconduction tacite. Il pourra y être mis fin sous réserve de respecter un préavis de 6 mois.

Article 2

Missions de l'opérateur

Article 2.1

Généralités

L'opérateur concentre et consolide les données transmises par toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion pour les finalités visées aux articles 2.2 et 2.3.

L'opérateur est en charge notamment :

- de la création et de la mise à jour mensuelle d'un compteur d'heures pour chaque salarié intérimaire, quel que soit son employeur ;
- d'accompagner les entreprises de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire d'insertion, en leur fournissant les dispositifs techniques adéquats ;
- de mettre à disposition des salariés intérimaires l'information sur leur compteur d'heures personnel ;
- de mettre à disposition les données utiles aux acteurs de la branche intervenant dans les champs de :
 - la protection sociale des salariés intérimaires ;
 - l'accompagnement dans leur parcours de qualification et de formation ;
 - l'accompagnement social, la prévention dans la branche ;
 - le développement de la connaissance de ces salariés intérimaires et de leurs parcours ;

- de garantir la sécurité de ces opérations en conformité avec la législation relative à la protection des données personnelles ;
- de collecter auprès des entreprises la contribution nécessaire au fonctionnement du dispositif et visée à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, l'opérateur organise son système d'information et ses échanges avec les salariés intérimaires, en conformité avec la législation informatique et libertés. Les organismes paritaires de la branche, ou des prestataires dûment choisis par eux, permettent l'accès des salariés intérimaires à leurs droits, aux services qui leur sont proposés, à la meilleure compréhension de leurs parcours d'emploi, et contribuent au pilotage et à l'amélioration des dispositifs et actions de prévention qui leur sont destinés, si besoin par toutes opérations d'enquêtes ou de communication jugées nécessaires.

Article 2.2

Éligibilité des salariés intérimaires aux droits conditionnés à l'ancienneté

2.2.1. Éligibilité aux garanties des régimes de protection sociale de la branche

L'opérateur est en charge de la gestion et de l'alimentation des compteurs horaires individuels conditionnant l'éligibilité des salariés intérimaires aux régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance. Cela consiste notamment en :

- la reconstitution du référentiel des heures cumulées dans les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion de la branche ;
- la collecte mensuelle, auprès des entreprises, des données de l'exercice au travers de flux et ou de collecte de fichiers et ;
- les traitements automatisés de gestion de l'éligibilité aux garanties ou services des régimes de protection sociale soumis à condition d'ancienneté.

2.2.2. Mise en œuvre des actions du FASTT

L'opérateur :

- est en charge de fournir des études statistiques et des reportings au FASTT dans le cadre de sa mission de pilotage des régimes de frais de santé et de prévoyance,
- met à disposition du FASTT les solutions techniques permettant de mettre en œuvre les prestations conditionnées à une condition d'ancienneté, et d'exercer ses missions que sont, notamment, l'accompagnement social, la politique de prévention de la branche et le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours.

2.2.3. Mise en œuvre des actions de l'OPCO de la branche

L'opérateur met à disposition de l'OPCO (opérateur de compétences) de la branche, au travers de la Section paritaire professionnelle (SPP) du travail temporaire, les solutions techniques lui permettant de mettre en œuvre les dispositifs de formation conditionnés à une condition d'ancienneté.

L'OPCO agit en tant que responsable de traitement et l'opérateur, en tant que sous-traitant.

Article 2.3

Études et analyses des données relatives aux parcours d'emploi des salariés intérimaires

2.3.1. Études et analyses des données par l'OIR

Dans le cadre de la mission assurée dans la branche par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement) et afin de lui permettre d'étudier les données relatives aux salariés intérimaires (résultat des heures travaillées dans l'intérim dans les différentes entreprises de travail temporaire et de leurs caractéristiques), en vue de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les partenaires sociaux confient à l'OIR les

missions d'élaboration et de suivi des indicateurs ainsi que réalisation d'enquêtes issues des missions de l'opérateur définies à l'article 2.

Afin que l'OIR puisse réaliser ses études, en conformité avec la législation Informatique et libertés, les bases de données nécessaires seront créées, en recourant à la pseudonymisation des données personnelles si nécessaire, hébergées et traitées par un tiers de confiance : soit l'opérateur désigné par le présent accord, soit un autre opérateur.

2.3.2. Études statistiques

À des fins d'études statistiques et d'enquêtes, l'opérateur met à disposition les données utiles permettant le développement de la connaissance des salariés intérimaires et de leurs parcours, notamment pour éclairer les travaux de la CPPNTT, la CPNE, la CPNSST, et les organisations paritaires de la branche.

La CPPNTT, la CPNE ou la CPNSST agissent en tant que responsable de traitement et l'opérateur choisi, en tant que sous-traitant.

Article 3

Contribution pour le financement de l'opérateur

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de verser à l'opérateur, pour chacun de ses salariés intérimaires, une contribution dont le montant est fixé à 0,0284 € HT par heure rémunérée soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale afin de financer la prestation de service de l'opérateur.

Le montant de la contribution pourra être revu selon les modalités fixées par le contrat-cadre conclu entre les partenaires sociaux de la branche et l'opérateur.

Article 4

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Toute entreprise de travail temporaire et entreprise de travail temporaire d'insertion a l'obligation de contribuer aux missions de l'opérateur définies à l'article 2 en lui transmettant les données nécessaires, selon les modalités fixées par le contrat de prestations de services conclu entre l'opérateur et chaque entreprise, afin que ce dernier remplisse sa mission.

Article 5

Maîtrise d'ouvrage partagée

Les parties signataires confient au FASTT et à l'OIR la maîtrise d'ouvrage partagée des missions de l'opérateur. Le FASTT et l'OIR pilotent et transmettent à l'opérateur toutes les instructions en lien avec les finalités de sa mission telles que visées aux articles 2.2 et 2.3.

Article 6

Protection des données

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, l'opérateur s'engage à respecter la législation et la réglementation en vigueur en matière de protection des données personnelles (la législation Informatique et libertés) et plus particulièrement le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel au titre des modalités de mise en œuvre du dispositif de concentration des heures de mission et de leurs caractéristiques pour les salariés intérimaires.

Article 6.1

Obligations des entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion collectent et transmettent à l'opérateur les données personnelles nécessaires à l'exercice de ses missions pour les finalités déterminées à l'article 2 du présent accord.

Elles ont aussi obligation d'informer leurs salariés intérimaires de cette transmission de données de leurs finalités, et des traitements ultérieurs dans le respect des dispositions du RGPD qui s'imposent en leur qualité d'employeur.

Article 6.2

Obligations de l'opérateur

L'opérateur agit comme sous-traitant, au sens de la législation Informatique et libertés, pour le compte des entreprises de travail temporaire et du FASTT, ou le cas échéant de l'OIR, et traite pour leur compte les données personnelles nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

En tant que sous-traitant, l'opérateur s'engage à présenter les garanties appropriées mises en œuvre de manière à ce que les traitements de données personnelles effectués répondent aux prescriptions de la législation Informatique et liberté et garantissent le droit des personnes concernées.

Article 6.3

Destinataires des données personnelles

L'opérateur s'engage à ne transmettre les données personnelles des salariés intérimaires qu'aux seules parties autorisées dans le présent accord.

Article 6.4

Traitement ultérieur de données personnelles

Lorsqu'un traitement est effectué pour une fin autre que celle pour laquelle des données ont été collectées, les entreprises de travail temporaire et le FASTT, ou le cas échéant l'OIR, l'OPCO (au travers de la Section paritaire professionnelle du travail temporaire), la CPPNTT, la CPNE, CPNSST, déterminent si ces traitements qui les concernent sont compatibles avec le traitement initial, au vu du lien entre les finalités, le contexte de la collecte de ces données, la nature des données, les conséquences du traitement ultérieur et l'existence des garanties appropriées.

Article 6.5

Droits des salariés intérimaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les salariés intérimaires sont informés des droits dont ils disposent au titre de la législation Informatique et libertés.

Les salariés intérimaires sont notamment informés par les entreprises de travail temporaire des traitements ultérieurs de leurs données personnelles.

Article 6.6

Conservation des données

Les données personnelles recueillies seront conservées par l'opérateur en base active, au titre de la mise en œuvre du présent accord, pour une durée de 5 années à compter de la date de leur recueil.

Au-delà de cette période, les données personnelles seront conservées au sein d'une base inactive, pendant une nouvelle durée de 5 années et dans des conditions qui permettent de garantir leur confidentialité, y compris en recourant à la pseudonymisation de ces données personnelles.

Cette base de données ne pourra être consultée qu'à des fins d'études définies comme telles dans le présent accord.

En cas de changement d'opérateur et dans les conditions de réversibilité décrites à l'article 6.7, seront transférées au nouvel opérateur ces mêmes bases de données.

En tout état de cause et compte tenu de la nature de ces données personnelles, celles-ci seront détruites de manière sécurisée à l'expiration de cette durée de 10 ans.

Article 6.7

Réversibilité

Dans le cas d'un changement d'opérateur, l'opérateur devra assurer la réversibilité de la prestation vers un autre opérateur. Il devra notamment collaborer de bonne foi et diligemment à l'élaboration de la procédure de transfert pour assurer une continuité de service des prestations.

L'opérateur n'est en aucun cas propriétaire des données collectées au titre de ses missions dans le cadre du présent accord.

Article 7

Force obligatoire

Le présent accord est l'accessoire à l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires du 14 décembre 2015 et à l'accord relatif au régime de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres du 16 novembre 2018. Ces deux accords de branches s'inscrivent dans le cadre des dispositions du 5^e paragraphe de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9

Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Il abroge pour partie les dispositions de l'article 7.2 de l'accord du 14 décembre 2015 portant sur les seules dispositions relatives au décompte de l'ancienneté, et il abroge également l'article 15.3 du même accord susvisé, modifié par l'avenant du 22 décembre 2017.

Article 10

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX MODALITÉS D'EXERCICE DU MANDAT AU SEIN
DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1951299M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

USI CGT ;

CFTC intérim,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le FAF-TT, OPCA de la branche, est agréé opérateurs de compétences (OPCO) à partir du 1^{er} janvier 2019.

Il en résulte que l'accord du 22 mai 2015 constitutif du FAF-TT ainsi que son avenant du 13 juillet 2018 cessent de produire effet au 1^{er} janvier 2019.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, par le présent accord, maintenir à l'identique les dispositions de l'accord de 2015 relatives aux modalités d'exercice des mandats au sein de l'OPCA et afin de les appliquer aux mandats exercés dans les différentes instances de gouvernance de l'OPCO.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Autorisation d'absence

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés ainsi que des membres des instances paritaires de l'OPCO, pour participer aux délibérations des différentes instances paritaires de l'OPCO est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdits administrateurs 15 jours avant la tenue de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 2

Temps de préparation

La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions dans la limite :

- d'une journée au-delà du temps de réunion du conseil d'administration et du bureau ;
- de 1 demi-journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances.

Article 3

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4

Force obligatoire

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions du 4^e paragraphe de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles un accord de branche prévaut sur une convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 19 JUILLET 2019
RELATIF À L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE
NOR : ASET1951298M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FO ;

FS CFDT ;

USI CGT ;

CS UNSA ;

CFTC intérim,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap s'inscrit en tant que composante de l'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 pour les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Les parties signataires se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, dans la perspective d'atteindre au moins le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

Cet accord vise ainsi à renforcer les efforts des entreprises de la branche du travail temporaire, qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi, en faveur de l'embauche et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à négocier en entreprise, dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord sont notamment de :

- mettre à l'emploi les personnes en situation de handicap, notamment en incitant les entreprises de travail temporaire à utiliser, pour les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas de recours prévu à titre expérimental par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap ;
- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit pour la personne d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix, dans un objectif d'accompagnement et de sécurisation de son parcours professionnel ;
- nouer ou développer les échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs.

Dans le cadre de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et afin de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, le présent accord s'applique aux salariés ayant de graves difficultés de santé ou ayant été victimes d'un grave AT/MP.

Article 1^{er}

Diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire

L'observatoire de l'intérim et du recrutement – OIR, a réalisé en 2018 un premier diagnostic portant sur les profils et les emplois des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, salariés permanents et salariés intérimaires.

La branche entend pérenniser ce diagnostic qui sera renouvelé chaque année afin que la branche dispose des indicateurs lui permettant de mieux connaître les personnes en situation de handicap et d'assurer un suivi précis de ses engagements.

Article 1.1

Diagnostic initial de la situation d'emploi des salariés permanents handicapés

La profession dénombre 670 salariés permanents déclarés travailleurs handicapés (TH) au 31 décembre 2017, ce qui correspond à 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Parmi ces salariés TH les femmes sont surreprésentées, parmi les salariées non cadres, à hauteur de 80,5 % (pour rappel, dans la branche, les femmes représentent 78,5 % des salariés permanents).

L'âge moyen des salariés permanents TH est nettement supérieur à l'ensemble des salariés permanents à 42,5 ans contre 37 ans en moyenne, et leur ancienneté atteint 11,5 ans soit 3,5 ans de plus que l'ensemble des salariés permanents.

Cela correspond à l'âge moyen de survenance du handicap en France (48 ans pour 85 % des handicaps).

S'agissant de la durée de travail, les salariés permanents TH sont plus fréquemment à temps partiel (23 % contre 6,5 % pour l'ensemble des permanents).

Article 1.2

Diagnostic de la situation d'emploi des salariés intérimaires handicapés

La profession dénombre 33 400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés (TH) au 31 décembre 2017, sur 2 636 827 salariés intérimaires, soit 1,3 % de l'effectif total.

Leur intensité d'emploi en intérim est de 457 heures contre 503 heures pour l'ensemble des salariés intérimaires.

Parmi ces salariés intérimaires TH les hommes représentent 66 % des effectifs, c'est-à-dire dans une proportion identique à celle de l'ensemble des intérimaires.

En revanche les salariés intérimaires TH sont plus âgés, et ont une moyenne d'âge de 41,5 ans contre 32,3 ans pour l'ensemble des intérimaires.

Les secteurs d'activité dans lesquels travaillent les salariés intérimaires TH sont particulièrement hétérogènes, sans qu'il soit possible de distinguer un secteur fortement utilisateur. Il s'agit par exemple de secteurs tels que l'entreposage et le stockage, les travaux d'installation électrique, la construction de véhicules automobiles, ou encore la fabrication de préparations pharmaceutiques.

Concernant les formations, 5 % des salariés intérimaires TH ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2017 ce qui représente 2 200 formations.

Article 1.3

Mise en place de nouveaux indicateurs

Les signataires du présent accord demandent à l'OIR de renouveler et de compléter le diagnostic réalisé en 2018 afin de disposer d'indicateurs permettant de suivre, de mesurer, et le cas échéant d'adapter les engagements pris par la branche du travail temporaire.

Ils proposent la mise en place d'une cohorte de personnes utilisant les dispositifs visés par le présent accord, dont le parcours (emploi, formation, accompagnement) serait suivi et permettrait à l'OIR d'évaluer la réalisation des engagements issus de l'accord tant pour les salariés permanents que pour les salariés intérimaires.

La liste des indicateurs du diagnostic annuel est annexée au présent accord.

Le diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche sera intégré au Rapport annuel de la branche.

La participation à ce diagnostic est obligatoire pour toutes les entreprises : elles sont tenues de fournir à l'OIR les données qui lui seront demandées chaque année.

Article 2

Engagement des entreprises à proposer des emplois aux salariés permanents en situation de handicap

Article 2.1

Autodiagnostic

Pour la mise en œuvre du présent accord, les entreprises réaliseront un autodiagnostic afin de faire un état des lieux de la connaissance des salariés permanents sur les acteurs et les dispositifs relatifs à l'emploi des personnes handicapées mais également en vue d'identifier les leviers pouvant être activés pour développer l'insertion des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront associer leur référent handicap visé à l'article 2.2 à l'élaboration de cet outil.

Ces éléments feront l'objet d'une information du comité social et économique.

Cet outil d'autodiagnostic fera partie des outils conçus lors de la campagne globale de communication visée par le présent accord.

Article 2.2

Un référent chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap (salariés permanents et salariés intérimaires)

2.2.1. Seuil d'effectif de désignation du référent handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 fait obligation aux entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation du handicap.

Dans le secteur du travail temporaire, l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail concerne les seuls salariés permanents (art. L. 5212-1 du code du travail). À ce titre, l'obligation de désignation d'un référent s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés permanents.

Afin de tenir compte de cette spécificité des agences d'emploi et de la volonté de la branche de s'engager en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, qu'il s'agisse de salariés permanents, de salariés intérimaires ou de candidats à un placement en CDD ou CDI, le présent accord fixe l'obligation de désignation d'au moins un référent visée à l'article L. 5213-6-1 du code du travail, aux entreprises ou groupes d'entreprises exerçant leurs activités sous la même enseigne, ayant au moins 200 salariés permanents.

2.2.2. Missions du référent handicap

Le référent handicap de l'entreprise est désigné afin de faciliter la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, pour les salariés permanents et les salariés intérimaires. Il est l'interface entre la direction et les structures opérationnelles territoriales (directions territoriales, sectorielles, agences...).

L'entreprise pourra notamment confier au référent handicap les missions suivantes :

- répondre à ses questions sur l'environnement légal du handicap, sur la connaissance des acteurs intervenants auprès des personnes en situation de handicap ou auprès des entreprises ;
- développer les pratiques professionnelles de recrutement, gestion des ressources humaines et commerciales, exemptes de discrimination et facilitant la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- faciliter l'accompagnement des salariés dans leurs démarches pour être reconnu travailleur handicapé – RQTH, la mise en œuvre des aménagements/adaptations de poste ;
- mettre en place ou utiliser les outils facilitant l'intégration des personnes handicapées ;
- faciliter les relations et partenariats avec les secteurs institutionnels et associatifs du secteur du handicap et le FASTT ; et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs ;
- prendre contact et collaborer avec les référents handicap des entreprises utilisatrices le cas échéant.

2.2.3. Formation du référent handicap

Le référent handicap bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission.

Les modalités de suivi ainsi que le contenu de cette formation, pourront être adaptés en fonction de la mission qui lui sera assignée par l'employeur ainsi que de la taille de l'entreprise. Si le référent handicap a d'autres missions celles-ci doivent être compatibles, notamment en termes de charge de travail, avec celle de référent handicap.

La CPNSST pilotera l'élaboration du référentiel de formation des référents handicap.

Article 2.3

Sensibilisation et formation des salariés permanents au recrutement et à l'intégration de personnes handicapées

Le recrutement de personnes en situation de handicap s'inscrit dans une volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence.

Pour accompagner les salariés permanents dans le recrutement et l'intégration de personnes handicapées, une formation leur sera proposée afin de leur permettre d'appréhender la diversité de tous les candidats à une embauche et des salariés en poste, en particulier ceux en situation de handicap.

Cette formation aura notamment pour objectif de :

- connaître l'environnement du handicap (dispositions légales et réglementaires, acteurs institutionnels du handicap, aides accordées aux personnes ou aux entreprises...) ;
- apprendre à gérer des situations de handicap, qu'elles concernent des candidats à une embauche ou des salariés intérimaires ou permanents ;
- savoir communiquer avec les entreprises clientes sur les situations de handicap afin de les inciter à recruter des candidats ou des salariés handicapés ;
- connaître les dispositifs de formation mobilisables au sein de la profession ;
- connaître les dispositifs d'accompagnement proposés par le FASTT.

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies par la CPNSST et ses conditions de prise en charge par la CPNE.

Article 2.4

Relayer et déployer le dispositif « Parcours TH »

Dans le cadre de la « Convention cadre pour la professionnalisation et l'insertion des personnes en situation de handicap » conclue entre le FAF-TT et l'AGEFIPH, les équipes territoriales du FAF-TT avec l'appui des délégations régionales AGEFIPH et les partenaires Cap emploi-SAMETH, déploient l'action Parcours TH.

Cette action engage les entreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi dans une démarche d'accueil des personnes en situation de handicap et d'identification et de professionnalisation d'un référent TH.

Des outils sont mis à la disposition des entreprises qui s'engagent tels que :

- un autodiagnostic permettant d'identifier les actions à mener en agence pour accueillir les personnes en situation de handicap et bénéficier d'un accompagnement ;
- une communication par l'intermédiaire d'un pictogramme à apposer sur la vitrine des agences identifiant la présence d'un référent handicap dans l'agence ;
- un guide « Emploi et formation » des personnes en situation de handicap disponible en version numérique.

Dans le cadre du présent accord les signataires souhaitent relayer cette action et la déployer au-delà des entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH notamment afin de donner à cette action une dimension engageant un plus grand nombre d'entreprises.

À cet effet, ils proposent que la SPP de l'OPCO présente à la CPNSST les outils pouvant faire l'objet d'une déclinaison plus large que celle dédiée aux entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH.

Il pourrait par exemple s'agir de décliner l'utilisation du pictogramme « Un référent handicap dans cette agence » dans toutes les entreprises ayant un référent désigné en application de l'article 2.2 du présent accord.

Article 2.5

Augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 670 permanents travailleurs handicapés, soit 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Sur la base de ce diagnostic, le taux d'emploi des salariés permanents handicapés, pour la branche du travail temporaire, sera augmenté de 0,5 point par an sur 3 ans.

Afin d'assurer un suivi de ce taux d'emploi, les partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs de l'OIR ainsi que sur les informations issues de la déclaration sociale nominative (DSN) support à compter du 1^{er} janvier 2020 de la déclaration d'emploi des personnes handicapées.

Article 2.6

Favoriser l'accès à l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les entreprises mobiliseront de préférence les parcours de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage) qui constituent des moyens adaptés à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les financements de ce parcours de formation seront intégrés à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Les salariés permanents en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées, en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise et afin d'identifier les adaptations nécessaires.

La mise en place de mesures appropriées telles que l'aménagement du poste de travail sur préconisation du médecin du travail, l'aménagement d'horaires individualisés, concourent également à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 2.7

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

La branche a comme objectif prioritaire la préservation de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les salariés permanents en situation de handicap doivent bénéficier d'une égalité de traitement en matière de déroulement de carrière et de rémunération identiques à ceux des autres salariés permanents, au regard de leurs seules compétences.

Afin d'accomplir les démarches administratives pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés permanents concernés bénéficient, sur justification et après accord de leur entreprise, d'une autorisation d'absence.

Les besoins de la personne peuvent conduire, en association avec le service de santé au travail et les autres parties prenantes, soit à un aménagement technique du poste de travail, soit à une adaptation des horaires de travail.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur, dans le respect de l'accord collectif ou de la charte applicable dans l'entreprise, ou à défaut d'accord collectif ou de charte, dans le cadre d'un accord formalisé entre l'entreprise et le salarié.

Les personnes en situation de handicap sont associées aux choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé de ces aménagements.

Par ailleurs, les salariés permanents reprenant leur emploi après une longue absence (arrêt pour longue maladie, arrêt suite à un grave AT/MP) bénéficient d'un accompagnement spécifique permettant un retour à l'emploi dans des conditions adaptées à leur état de santé.

Une sensibilisation des services RH, du management et du collectif de travail sera prévue pour permettre la meilleure réintégration possible après un arrêt long.

Article 2.8

Mesures en faveur des salariés proches aidants

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche handicapé ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité visé à l'article L. 3142-16 du code du travail (aménagement d'horaires individualisés, recours au télétravail...), après consultation du comité social et économique.

Article 3

Développer l'employabilité des candidats et des salariés intérimaires handicapés

Article 3.1

Développer ou mettre en place des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises se rapprocheront des référents TH de Pôle emploi ou des Cap emploi ainsi que des structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap (associations spécialisées, secteur protégé et adapté) afin de mettre tout en œuvre pour identifier les personnes en situation de handicap et leurs besoins en vue de faire des propositions de missions ou des placements en CDD ou CDI.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les accords ou convention de partenariat signés au niveau national et territorial (convention signée par le FAF-TT et l'AGEFIPH et le « Parcours TH »...) et les déploieront.

Il pourra également s'agir de la participation à des salons emploi et handicap, à des actions menées par Pôle emploi/Cap emploi telles que des jobs dating ou des informations collectives.

Ces partenariats permettront également de réaliser des diagnostics des besoins des agences d'emploi et de leurs clients et des besoins des personnes handicapées.

Article 3.2

Développer l'employabilité et la qualification des salariés intérimaires en situation de handicap

3.2.1. Mobiliser les outils de formation de la branche du travail temporaire

Les outils de formation de la branche du travail temporaire sont mobilisés au bénéfice des personnes en situation de handicap afin de développer leur qualification et aussi afin de combler les écarts de compétences qui sont identifiés entre les besoins des personnes en situation de handicap et celui des agences d'emploi et des entreprises clientes.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des parcours de formation spécifiques (parcours préparatoires et de remise à niveau) au moyen de budgets dédiés. Le comité social et économique en est informé.

Les entreprises pourront participer aux opérations collectives de formation organisées par l'OPCO dans le cadre de la professionnalisation des personnes en situation de handicap (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrats spécifiques de la branche).

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

3.2.2. Mobilisation et adaptation des dispositifs spécifiques à la formation des personnes en situation de handicap

Afin de répondre de manière adaptée au besoin de compétences des personnes en situation de handicap, la branche du travail temporaire décide de mobiliser en priorité les contrats de formation spécifiques, pour favoriser leur insertion professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, les personnes en situation de handicap (reconnues RQTH ou en cours de reconnaissance RQTH) accèdent aux contrats spécifiques sans condition d'ancienneté. Ces parcours de formation seront financés en priorité.

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Afin de favoriser la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur permettre de conserver une activité professionnelle, les signataires appellent les pouvoirs publics à modifier l'article D. 6323-9 du code du travail relatif au CPF de transition professionnelle pour tenir compte de la spécificité du travail temporaire. Cet article ne vise que les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée et exclut de fait les salariés intérimaires.

La reconversion professionnelle des salariés intérimaires sera intégrée à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Article 3.3

Augmenter le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap

Les signataires du présent accord sont convaincus du rôle que doit jouer la branche en matière d'intégration de personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Cet objectif ne peut être poursuivi qu'en lien avec les entreprises utilisatrices et les acteurs institutionnels du handicap. L'expérimentation du nouveau cas de recours spécifique lié à la situation de handicap de la personne, ouverte par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est une innovation sur laquelle la profession pourra s'appuyer pour démultiplier ses actions en direction des entreprises utilisatrices.

La branche s'engage donc à poursuivre ses efforts sur l'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap dans l'objectif de parvenir, chaque année, à une progression de leur taux d'emploi, en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 33 400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés, soit 1,3 % des salariés intérimaires de la branche.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST sera chargée d'assurer un suivi annuel du taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap, en s'appuyant sur les indicateurs figurant en annexe 2 du présent accord, et d'en faire un bilan.

La CPNSST proposera, en fonction des constats qu'elle fera, des orientations à prendre par la branche pour les années suivantes, en vue de faire évoluer le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap. Dans ce cadre, elle émettra des recommandations sur des projets d'actions à mettre en place qui aideront à la réalisation de cet engagement de la branche.

Article 3.4

Assurer le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP grave ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent s'engager en faveur du maintien dans l'emploi et de la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap.

Cet engagement s'appuie sur les dispositions prévues dans l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire et s'organise autour :

- d'une meilleure appropriation par les salariés permanents des services et actions du FASTT ;
- d'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victime d'un AT/MP sur les actions et services proposés par le FASTT pour favoriser leur réinsertion professionnelle ;
- d'un renforcement de l'information des organismes intervenant en soutien des personnes en situation de handicap sur les actions d'aide et d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP par les services du FASTT et en particulier par le service social du FASTT ;
- d'un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ayant entraîné une situation de handicap dans leur parcours de retour vers l'emploi notamment quant à l'accès aux dispositifs mis à disposition des personnes en situation de handicap tels que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- d'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP sur les actions de formation permettant de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Article 4

Communication

Pour l'application du présent article, la CPNSST coordonnera l'élaboration des outils de communication présentés ci-dessous, qui seront financés principalement au moyen des fonds de la CPPN-TT.

Article 4.1

Une communication globale relayant la démarche de la branche du travail temporaire

Les signataires du présent accord souhaitent porter à la connaissance des candidats et des salariés en situation du handicap leurs engagements à insérer professionnellement des personnes en situation de handicap au sein des agences d'emploi et au sein des entreprises clientes.

La branche du travail temporaire mènera à cet effet une campagne de communication et de sensibilisation en s'appuyant sur les compétences des organismes paritaires de la branche (CPNSST, FASTT) et de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Il pourra s'agir de campagnes d'affichages, de kakémonos pouvant être utilisés lors de manifestations ou salons emploi, de flyers, de guides pratiques, d'un outil d'autodiagnostic, d'outils numériques pouvant être relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Cette campagne de communication s'inscrira également dans les initiatives nationales de sensibilisation telle que l'opération DUO DAY menée par le secrétariat d'État aux personnes en situation de handicap (www.duoday.fr).

Cette opération permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans les entreprises.

Article 4.2

Un guide pratique sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des agences d'emploi

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés en situation de handicap, un Guide juridique et pratique sera réalisé.

Ce guide s'articulera notamment autour des principaux thèmes suivants :

- cadre légal de l'obligation d'emploi de personnes handicapées ;
- que signifie être bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (BOETH) ;

- connaître les démarches à effectuer pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ;
- connaître les aides pouvant être sollicitées par la personne et par l'entreprise ;
- faire connaître la norme « handi-accueillant » ;
- modifier la perception des salariés sur les situations de handicap au travail ;
- recruter une personne handicapée ;
- accueillir et intégrer une personne handicapée ;
- comment accompagner et sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés ;
- comment faciliter le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé ;
- que signifie la sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) ;
- faire.

En complément, un fascicule sur « comment parler handicap » avec des candidats, sera réalisé, pour permettre de faire face aux questions et/ou les anticiper.

Article 4.3

Une plaquette d'information à destination des personnes en situation de handicap

Une plaquette d'information présentera de manière synthétique les dispositifs dont les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier et notamment les aides et/ou accompagnements proposés par les organismes de la branche du travail temporaire.

Cette plaquette d'information présentera également le détail des démarches à effectuer pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la maison départementale pour les personnes en situation de handicap (MDPH).

Article 4.4

Une plaquette d'information à destination des entreprises clientes

Une plaquette d'information présentera l'engagement des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi que son environnement légal.

Cette plaquette d'information précisera notamment les conditions d'intervention des entreprises pour :

- le placement de candidats en situation de handicap en vue d'une embauche en CDD ou en CDI ;
- la mise à disposition de salariés intérimaires en situation de handicap (environnement juridique, décompte dans l'obligation de l'entreprise utilisatrice...).

En complément une plaquette donnera également aux entreprises des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences et valorisant les seules compétences.

Article 5

Champ d'application de l'accord collectif

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de travail temporaire (ETT), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des entreprises adaptées de travail temporaire, établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 6

Suivi des engagements de l'accord

La CPNSST est en charge de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'assurer un suivi annuel y compris le suivi budgétaire des dépenses engagées, selon un calendrier à définir par ses membres à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cet effet, les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST se réunira 1 demi-journée supplémentaire chaque année avec un ordre du jour spécifiquement dédié au suivi de cet accord.

La CPNSST rendra compte chaque année à la CPPNI de la branche des actions menées et de leurs résultats.

Article 7

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPPNI se réunira dans 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9

Force obligatoire de l'accord

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail fixant les matières dans lesquelles une convention d'entreprise conclue postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu cet accord de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 19 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GLOSSAIRE

BOETH : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il s'agit des personnes identifiées comme étant bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont :

1. Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH).

CDAPH : la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap répond aux demandes des personnes en situation de handicap en vue de l'attribution des aides et prestations.

MDPH : les maisons départementales pour les personnes en situation de handicap sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées.

ANNEXE II

INDICATEURS DU DIAGNOSTIC RÉALISÉ PAR L'OIR

I. – Données de cadrage de l'entreprise

- nombre d'intérimaires dans l'entreprise en ETP ;
- nombre d'intérimaires ayant travaillé dans l'entreprise ;
- nombre de permanents dans l'entreprise et nature du contrat de travail ;
- nombre de permanents en ETP ;
- nombre de CDI Intérimaire dans l'entreprise en cours ;
- nombre de travailleurs handicapés permanents dans l'entreprise ;
- nombre d'heures de travail annuel et nombre de missions effectués par les travailleurs handicapés intérimaires dans l'entreprise ;
- nombre de travailleurs handicapés intérimaires mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé ;
- nombre de travailleurs handicapés intérimaires en CDI mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé.

II. – Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé dans l'entreprise (RQTH)

- nombre de RQTH intérimaires déclarées dans l'entreprise ;
- nombre de RQTH permanents déclarées dans l'entreprise ;
- nombre de RQTH intérimaires en CDI déclarées dans l'entreprise.

III. – Accord et actions en faveur des permanents TH

- y a-t-il un accord signé ou en cours de négociation sur le handicap dans l'entreprise ? ;
- nombre de postes de travail aménagés (installation de nouveaux équipements) et/ou véhicules aménagés.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT DU 8 OCTOBRE 2019
À L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1951316M
IDCC : 240

Entre :
IFPPC ;
ASPAJ ;
ANGTC PLE ;
AACE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT ;
FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} janvier 2020, les dispositions relatives aux garanties Frais de Santé applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce relevant du champ de la branche des professions réglementées auprès des juridictions.

Les partenaires sociaux ont souhaité intégrer les dispositions de la réforme dite du « 100 % santé » (instauré par l'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018), mise en œuvre par le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019, adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé, et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

Le présent avenant modifie en conséquence les dispositions prévues par l'article 7 de l'accord collectif du 12 décembre 2014, tel que modifié par l'avenant du 19 novembre 2018.

Les autres dispositions du régime conventionnel demeurent inchangées.

Article 1^{er}

Prestations

Le tableau de prestations figurant à l'article 7 de l'accord collectif du 12 décembre 2014 sera désormais rédigé comme suit :

1. Garanties minimales

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS COURANTS-HONORAIRES MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 60 %	160 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 60 %	160 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
SOINS COURANTS-MEDICAMENTS				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
SMR: Service Médical Rendu.				
SOINS COURANTS-ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes techniques d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
SOINS COURANTS-MATERIEL MEDICAL				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 200 %	300 %
AIDES AUDITIVES				
Jusqu'au 31/12/2020: Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
A compter du 01/01/2021: Equipement 100 % Santé (1)(2)				sans reste à charge 260 %
Equipement à tarif libre (1)(2)	60 %	40 %	+ 160 %	
Piles	60 %	40 %		100 %
(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.				
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %

	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HOSPITALISATION				
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (3)			1.50 % du PMSS /Nuit	1.50 % du PMSS /Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (4)			1.50 % du PMSS /Jour	1.50 % du PMSS / Jour
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans			20 €/Jour	20 €/Jour
Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.				
MATERNITE				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		Frais réels	Frais réels
- Autres praticiens	100 %		+ 100 %	200 %
Chambre particulière avec nuitée (3)			1.50 % du PMSS /Nuit	1.50 % du PMSS /Nuit
Indemnité de naissance (5)			10 % du PMSS	10 % du PMSS
(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.				
OPTIQUE				
Equipement 100 % Santé (6)(7)(8)				sans reste à charge
- Monture				sans reste à charge
- Par verre				
Equipement tarif libre (6)(7)(8) (9)				
- Monture	60 %		99.97 €	100 €
- Par verre				
- Simple	60 %		102 €	60 % + 102 €
- Complexe	60 %		169 €	60 % + 169 €
- Très complexe	60 %		169 €	60 % + 169 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60 %	40 %		100 %
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (10)	60 %		40 % + 5 % PMSS/An	100 % + 5 % PMSS/An
Lentilles refusées par le régime obligatoire (10)			5 % PMSS/An	5 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			7.5 % du PMSS/Oeil	7.5 % du PMSS/Oeil
(6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue. (8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).				

(9) - **Verres simples :**
 Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.
 - **Verres complexes :**
 Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
 Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.
 - **Verres très complexes :**
 Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.
 (10) Plafond commun

DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (11)				sans reste à charge
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (11)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Inlay-core	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
Prothèses non remboursables par le régime obligatoire (12)			220 %	220 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 125 %	225 %
Implantologie, Parodontologie (13)(14)			400 €/An	400 €/An
Les remboursements de la mutuelle : - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM), - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle. (11) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (12) Prise en charge des piliers de bridge sur dent naturelle (13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (14) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien).				
MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie(13)			2 % du PMSS/An	2 % du PMSS/An
(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
HARMONIE SANTE SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

*** CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE**

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

2. Garanties supplémentaires

Les tableaux des garanties supplémentaires figurent en annexe du présent avenant.

Article 2

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime conventionnel de remboursement de frais de soins de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant 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.

Article 5

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES

GARANTIES SURCOMPLÉMENTAIRE 1

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS COURANTS-HONORAIRES MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 60 %	160 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 60 %	160 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	+ 65 %	165 %
SOINS COURANTS-MEDICAMENTS				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
<i>SMR: Service Médical Rendu.</i>				
SOINS COURANTS-ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes techniques d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
SOINS COURANTS-MATERIEL MEDICAL				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 200 %	300 %
AIDES AUDITIVES				
Jusqu'au 31/12/2020:				
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
A compter du 01/01/2021:				
Equipement 100 % Santé (1)(2)				sans reste à charge
Equipement à tarif libre (1)(2)	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Piles	60 %	40 %		100 %
<i>(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.</i>				
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Forfait supplémentaire			20 % du PMSS/An	20 % du PMSS/An

	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)	
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de		
HOSPITALISATION					
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	Frais réels	Frais réels	
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)					
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 300 %	400 %	
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %	
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %	+ 65 %	165 %	
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels	
Chambre particulière avec nuitée (3)			2.50 % du PMSS /Nuit	2.50 % du PMSS /Nuit	
Chambre particulière en ambulatoire (4)			2.50 % du PMSS /Jour	2.50 % du PMSS / Jour	
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans			20 €/Jour	20 €/Jour	
<i>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</i> - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.					
MATERNITE					
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique					
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		Frais réels	Frais réels	
- Autres praticiens	100 %		+ 100 %	200 %	
Chambre particulière avec nuitée (3)			2.50 % du PMSS /Nuit	2.50 % du PMSS /Nuit	
Indemnité de naissance (5)			15 % du PMSS	15 % du PMSS	
<i>(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.</i>					
OPTIQUE					
Equipement 100 % Santé (6)(7)(8)				sans reste à charge sans reste à charge	
- Monture					
- Par verre					
Equipement tarif libre (6)(7)(8) (9)					
- Monture	60 %	99.97 €		100 €	
- Par verre					
- Simple	60 %	150 €		60 % + 150 €	
- Complexe	60 %	240 €		60 % + 240 €	
- Très complexe	60 %	240 €		60 % + 240 €	
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %	
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %	
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60 %	40 %		100 %	
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (10)	60 %	40 % + 6 % PMSS/An		100 % + 6 % PMSS/An	
OPTIQUE (suite)					
Lentilles refusées par le régime obligatoire (10)			6 % PMSS/An	6 % PMSS/An	
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			10 % du PMSS/Oeil	10 % du PMSS/Oeil	
<i>(6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.</i>					

(8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).				
(9) - Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries. - Verres complexes : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie, Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries. - Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie, Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.				
(10) Plafond commun				
DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 120 %	220 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (11)				sans reste à charge
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (11)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Inlay-core	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
Prothèses non remboursables par le régime obligatoire (12)			370 %	370 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100%	30 % ou 0 %	+ 175 %	275 %
Orthodontie non acceptée par le régime obligatoire			150 %	150 %
Implantologie, Parodontologie (13)(14)			600 €/An	600 €/An
Les remboursements de la mutuelle : - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM), - nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle. (11) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation. (12) Prise en charge des piliers de bridge sur dent naturelle (13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (14) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien).				
MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie(13)			3 % du PMSS/An	3 % du PMSS/An
(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
HARMONIE SANTÉ SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

* CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS COURANTS-HONORAIRES MEDICAUX ET PARAMEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 370 %	470 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Consultations, visites : spécialistes				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes de sages-femmes	70 %	30 %	+ 160 %	260 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	+ 165 %	265 %
SOINS COURANTS-MEDICAMENTS				
Médicaments à SMR important	65 %	35 %		100 %
Médicaments à SMR modéré	30 %	70 %		100 %
Médicaments à SMR faible	15 %	85 %		100 %
<i>SMR: Service Médical Rendu.</i>				
SOINS COURANTS-ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE				
Actes techniques médicaux				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 270 %	370 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes techniques d'échographie				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
- Autres praticiens	70 %	30 %	+ 100 %	200 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %	+ 100 %	200 %
SOINS COURANTS-MATERIEL MEDICAL				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 260 %	360 %
Achat véhicule pour personne handicapée physique	100 %		+ 300 %	100 %
AIDES AUDITIVES				
Jusqu'au 31/12/2020:				
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 260 %	360 %
A compter du 01/01/2021:				
Equipement 100 % Santé (1)(2)	60 %	40 %	+ 260 %	sans reste à charge 360 %
Equipement à tarif libre (1)(2)	60 %	40 %	+ 260 %	
Piles	60 %	40 %		100 %
<i>(1) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation. (2) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.</i>				
CURES THERMALES				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Forfait supplémentaire			25 % du PMSS/An	25 % du PMSS/An

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	MUTUELLE *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
HOSPITALISATION				
Frais de séjour	80% ou 100%	20 % ou 0 %	Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 400 %	500 %
- Autres praticiens	80% ou 100%	20 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	35 % ou 0 %	+ 165 %	265 %
Forfait journalier hospitalier			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière avec nuitée (3)			4 % du PMSS /Nuit	4 % du PMSS /Nuit
Chambre particulière en ambulatoire (4)			4 % du PMSS /Jour	4 % du PMSS / Jour
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans			30 €/Jour	30 €/Jour
Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (4) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.				
MATERNITE				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique				
- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 %		Frais réels + 100 %	Frais réels 200 %
- Autres praticiens	100 %			
Chambre particulière avec nuitée (3)			4 % du PMSS /Nuit	4 % du PMSS /Nuit
Indemnité de naissance (5)			20 % du PMSS	20 % du PMSS
(3) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.				
OPTIQUE				
Equipement 100 % Santé (6)(7)(8)				sans reste à charge sans reste à charge
- Monture				
- Par verre				
Equipement tarif libre (6)(7)(8) (9)				
- Monture	60 %	99.97 €		100 €
- Par verre				
- Simple	60 %	159.97 €		160 €
- Complexe	60 %	260 €		60 % + 260 €
- Très complexe	60 %	260 €		60 % + 260 €
Adaptation de la correction effectuée par l'Opticien	60 %	40 %		100 %
Verres avec filtre	60 %	40 %		100 %
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60 %	40 %		100 %
Lentilles acceptées par le régime obligatoire (10)	60 %	40 % + 7 % PMSS/An		100 % + 7 % PMSS/An
OPTIQUE (suite)				
Lentilles refusées par le régime obligatoire (10)			7 % PMSS/An	7 % PMSS/An
Opérations de chirurgie correctrice de l'oeil			12.5 % du PMSS/Oeil	12.5 % du PMSS/Oeil
(6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.				

(8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).

(9) - Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

- Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

- Verres très complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

(10) Plafond commun

DENTAIRE				
Soins	70 %	30 %	+ 220 %	320 %
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (11)				sans reste à charge
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (11)				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Inlay-Core	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres				
- Prothèses fixes	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Inlay-core	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Prothèses transitoires	70 %	30 %	+ 25 %	125 %
- Inlay onlay	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
- Prothèses amovibles	70 %	30 %	+ 320 %	420 %
Prothèses non remboursables par le régime obligatoire (12)			420 %	420 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100%	30 % ou 0 %	+ 325 %	425 %
Orthodontie non acceptée par le régime obligatoire			300 %	300 %
Implantologie, Parodontologie (13)(14)			800 €/An	800 €/An

Les remboursements de la mutuelle :

- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
- nécessitent la présentation d'un devis ou d'une facture détaillée établis par le professionnel de santé qui seront soumis à l'avis du dentiste consultant de la mutuelle.

(11) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(12) Prise en charge des piliers de bridge sur dent naturelle

(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).

(14) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien).

MEDECINES COMPLEMENTAIRES				
Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie(13)			4 % du PMSS/An	4 % du PMSS/An
(13) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).				
HARMONIE SANTE SERVICES				
Assistance santé et assistance à l'étranger (voir notice d'information)			Oui	Oui

* CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).

- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.

- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),

- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).

- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.

- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 95 DU 8 OCTOBRE 2019
RELATIF AU VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE
AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1951314M
IDCC : 240

Entre :
IFPPC ;
ASPAJ ;
ANGTC-PLE ;
AACE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT ;
FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des réformes intervenues en matière de formation professionnelle et de la création des OPCO, les partenaires sociaux de la branche des professions réglementées auprès des Juridictions ont souhaité modifier les dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce. Ainsi, le présent avenant aux dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce a vocation à modifier les règles qui régissent le versement de la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Le présent avenant modifie en conséquence les dispositions de l'article 54 de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce (IDCC 240) relevant de la branche des professions réglementées auprès des juridictions.

Article 1^{er}

Modification de l'article 54

Le 2 de l'article 54 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Contributions conventionnelles

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les greffes de moins de 10 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute.

Les greffes de 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est due sur la base des salaires de l'année 2019 ; elle sera recouvrée dans le courant du 1^{er} trimestre 2020.

Les présentes dispositions cessent de produire effet au 31 décembre 2019 ; les partenaires sociaux de la branche décideront en 2020 de l'opportunité de poursuivre ce dispositif. Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux décideraient de maintenir en 2020 cette contribution conventionnelle, un avenant aux présentes dispositions sera conclu. »

Article 2

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que les dispositions du présent avenant tiennent déjà compte de la taille des entreprises.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de son dépôt.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant 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.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 8 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190450-001119

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
